

Marek ŠVEC
Zuzana HOMER

ODBORY 2022

Dopady novely Zákonníka práce
na pôsobenie odborových organizácií
u zamestnávateľa

WORKERS
OF THE WORLD
UNITE!

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



**Marek Švec
Zuzana Homer**

ODBORY 2022:

**Dopady novely Zákonníka práce
na pôsobenie odborových
organizácií u zamestnávateľa**

Bratislava 2022

Autori

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

JUDr. et Mgr. Zuzana Homer, LL.M.

Recenzenti

prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

doc. JUDr. Martin Kubinec, PhD.

doc. JUDr. Jana Žuřová, PhD.

JUDr. Pavol Rak, PhD.

Právne výklady a stanoviská obsiahnuté v texte publikácie sú subjektívnym názorom autorov, nemožno ich stotožňovať s názormi Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenia v Slovenskej republike.

Všetky práva vyhradené. Toto dielo ani žiadnu jeho časť nemožno reprodukovat' alebo použiť bez súhlasu majiteľov práv, teda autorov a Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenia v Slovenskej republike.

Vydavateľ: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, Bratislava 2022

Rok a miesto vydania: Bratislava 2022

Rozsah publikácie: 6,1 AH

ISBN 978-80-8264-005-5

Obsah

O autoroch	5
Úvod	6
1. Zmeny v procesnoprávnej ochrane zamestnancov	8
2. Bezprostredné trvanie pracovného pomeru	19
3. Prvé kroky k elektronizácii pracovnoprávnych vzťahov	27
4. Zmluvný systém pod útokom formálneho plnenia informačných povinností	32
4.1. Všeobecne ku vzťahu zmluvného dojednávania a jednostranného konania v pracovnoprávnych vzťahoch	32
4.2. K právnym i faktickým zmenám v súvislosti s novelou ZP	35
5. Posilnená právna ochrana osobitných kategórií zamestnancov	41
5.1. Úprava rozvrhnutia pracovného času zamestnancov a nová povinnosť zamestnávateľa	46
6. Právo na komunikáciu odborovej organizácie	51
6.1. Právo odborovej organizácie pôsobiť u zamestnávateľa – súčasný právny stav	53
6.2. Právo na komunikáciu podľa § 230b ZP	60
Záver	66
Zoznam použitej literatúry	70

Zoznam skratiek a značiek

Novela ZP	Zákon č. 350/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony
český ZP	zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce
MOP	Medzinárodná organizácia práce
ObZ	Obchodný zákonník č. 513/1991 Zb. v znení neskorších predpisov
OZ	Občiansky zákonník č. 40/1964 Zb. v znení neskorších predpisov
SD EÚ	Súdny dvor Európskej únie
SK NACE	štatistická klasifikácia ekonomických činností
SR	Slovenská republika
Ústava SR	Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších ústavných zákonov
zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme	zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
zákon o štátnej službe	zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov
zákon o združovaní občanov	zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov
zákon o sociálnom fonde	zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde
ZoKV	zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
ZP	zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
MPSVaR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
zákon o sociálnom poistení	zákon č. 461/2001 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
zákon o bezpečnosti a ochrane	zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

O autoroch

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Marek Švec pôsobí ako docent na Právnickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, ďalej ako advokát, generálny tajomník a súčasne člen Predsedníctva Labour Law Association/Asociácia pracovného práva. Vyštudoval Právnickú fakultu Trnavskej univerzity v Trnave. Doktorandské štúdium a následné habilitačné konanie absolvoval vo vednom odbore pracovné právo na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave. Pôbil ako podpredseda poradnej Komisie ministra práce pre rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a člen tripartitnej komisie pre prípravu novely zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, pričom sa podieľal aj na príprave ďalších noviel pracovnoprávných predpisov (napr. Zákonníka práce, zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov). V súčasnosti je vedený ako sprostredkovateľ a rozhodca kolektívneho vyjednávania v zozname Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Popri profesijnej činnosti je publikačne činný, je autorom a spoluautorom značného množstva vedeckých prác z oblasti pracovného práva a personálneho manažmentu či ochrany osobných údajov. Je spoluautorom komentára k zákonu o kolektívnom vyjednávaní z vydavateľstva Wolters Kluwer, spoluautorom Navigátora ASPI ku kolektívnemu vyjednávaniu a kompetenciám zástupcov zamestnancov v rámci ASPI alebo vzorov pracovnoprávných dokumentov v rámci systému ASPI a garantom nového portálu www.pracovnepravo.sk určeného personalistom. Ďalej pôsobí ako tajomník Vedeckej rady vydavateľstva Wolters Kluwer pre oblasť pracovného práva. Je členom Vedeckej rady Právnickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici a Fakulty masmediálnej komunikácie UCM v Trnave. Je externým hodnotiteľom žiadostí o vedecké projekty v rámci systému grantových schém APVV, VEGA a KEGA Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR.

JUDr. et Mgr. Zuzana Homer, LL.M.

Zuzana Homer absolvovala štúdium práva na Právnickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave. V ďalšom štúdiu práva pokračovala na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity, kde zložila rigoróznú skúšku z odboru pracovné právo. Titul Legal Law Master obhájila v rámci postgraduálneho štúdia na International School of Management. Od roku 2006 pracuje pre Friedrich Ebert Stiftung, najstaršiu nemeckú politickú nadáciu, ktorá sa venuje šíreniu hodnôt sociálnej demokracie vo viac ako 100 krajinách na svete, kde v súčasnosti pôsobí ako vedúca kancelárie a vedúca spoločensko-politického projektu v Bratislave. Špecializuje sa na problematiku trhu práce, pracovné právo, zahraničnú politiku a politiku EÚ. Aktuálne sa venuje téme zmluvného systému v interdisciplinárnom prepojení občianskeho a pracovného práva, ktorá je zároveň témou jej dizertačnej práce na Právnickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici.

Úvod

Pokiaľ sa obdobie posledných 30 rokov označovalo za relatívne pokojné vo vzťahu k zásadnejším zmenám pracovnoprávnej úpravy, posledné tri roky možno označiť za historickú revolúciu. Nielen legislatívne zmeny vynútené pandémiou covidu, ale aj aktuálna požiadavka na transpozíciu európskych smerníc vyústili do niekoľkých noviel ZP, z ktorých za najzásadnejšiu možno označiť tú ostatnú s účinnosťou od 1. 11. 2022. Mierne marketingovo by sme ju mohli označiť za revolúciu v nastavení individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, pretože do značnej miery „búra“ zažitie princípy praktickej realizácie individuálnych pracovnoprávných vzťahov a ponúka v mnohých prípadoch novú realitu jednostrannej realizácie procesnoprávných úkonov na úkor participácie zamestnanca alebo zástupcov zamestnancov pri určovaní pracovných a mzdových podmienok zamestnancov alebo podmienok zamestnávania.

Objektívne vzaté, ostatná novela ZP je s účinnosťou od 1. 11. 2022 do značnej miery vnímaná aj z pohľadu zástupcov zamestnancov ambivalentne. Na jednej strane prináša viaceré pozitívne okamihy v podobe napr. prijatia nového § 230b ZP, ktorý po prvýkrát v histórii pracovnoprávnej úpravy vymedzuje právo na komunikáciu odborovej organizácie alebo reaguje na aplikačné nedostatky právnej úpravy v oblasti dohodnutia skúšobnej doby podľa § 45 ZP, či možnosti podania žaloby na neplatné skončenie pracovného pomeru osobou, ktorá je dočasne pracovne neschopná podľa § 77 a nasl. ZP. Na druhej strane predovšetkým vo vzťahu k obsahu pracovnej zmluvy, či vôbec možnosti zamestnanca dohadovať si pracovné a mzdové podmienky podľa § 43 ZP, prináša zmeny, ktorých praktické dopady budú mať skôr negatívny charakter nielen na samotných zamestnancov, ale aj na výkon kompetencií zástupcov zamestnancov, osobitne odborových organizácií. Musíme si totiž uvedomiť, že požiadavka na transpozíciu európskych smerníc [smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii; smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa ruší smernica Rady 2010/18/EÚ] je premietnutá do úplne inej úrovne pracovnoprávných vzťahov v porovnaní s mnohými ostatnými európskymi pracovnoprávnymi úpravami. Ak zohľadníme skutočnosť, že moderná slovenská pracovnoprávna úprava determinovaná ZP z roku 2001 nadviazala v rámci mnohých pracovnoprávných inštitútov na socialistickú právnu úpravu v ZP z roku 1965, predovšetkým v oblasti vysokej miery participácie zamestnanca a zástupcov zamestnancov pri určovaní pracovných a mzdových podmienok zamestnancov, tak potom prezentovaná premisa transparentných a spravodlivých pracovných podmienok zohľadnená síce v mnohých nových informačných povinnostiach zamestnávateľa je krok k zníženiu miery tejto participácie v zmysle ďalej uvedeného výkladu ako zlepšenie súčasného status quo v oblasti individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov.

Autorský kolektív sa snaží v predloženej publikácii ponúknuť vlastný právny pohľad na predpokladané uplatnenie nových ustanovení ZP, ktoré novela ZP konštituuje, ako aj poukázať na prípadné zmeny aplikačnej praxe pri existujúcich pracovnoprávných inštitútoch. Domnievať sa, že sa nové zmeny v pracovnoprávnej úprave nedotknú výkonu kompetencií zástupcov zamestnancov predovšetkým v oblasti dojednávania pracovných a mzdových podmienok zamestnancov v kolektívnych zmluvách, je skôr teoretický optimizmus ako praktický realizmus. Pokiaľ zamestnávateľ získal možnosť úroveň pracovných a mzdových podmienok zamestnancov v rámci individuálnych pracovnoprávných vzťahoch jednostranne určovať splnením jednostrannej informačnej povinnosti k zamestnancom podľa § 47a ZP a v dôsledku tejto skutočnosti upraviť aj rámcový obsah pracovnej zmluvy podľa § 43 ZP (absencia pravidelných a náhodných náležitostí v pracovnej zmluve pro futuro), nebude mať v zmysle analógie ani záujem tieto pracovné a mzdové podmienky dohadovať v rámci kolektívneho vyjednávania kolektívnej zmluvy, pretože by si túto „flexibilitu“ určovania pracovných a mzdových podmienok zamestnancov sám negoval. Zástupcovia zamestnancov, osobitne odborové organizácie, budú musieť preto pomerne zásadne zhodnotiť doterajšie prístupy k vecnému obsahu dojednávanych normatívnych záväzkov v kolektívnej zmluve, aby neskôr neboli prekvapení, že sa im stratil dôvod vedenia kolektívneho vyjednávania, ak pominieime mzdové otázky. Výrazne horšia situácia s ohrozením pracovnoprávnej ochrany zamestnancov však môže nastať u zamestnávateľov, u ktorých nie sú konštituovaní zástupcovia zamestnancov. V týchto prípadoch totiž nemajú zásadný procesnoprávny prostriedok ochrany, ak sa zamestnávateľ rozhodne do dôsledkov uplatniť novú pracovnoprávnú úpravu a jediným spôsobom zostane trvanie na obsahu pracovnej zmluvy. To, do akej miery bude zamestnanec v tomto úsilí úspešný, je však viac ako otázne.

Autorský výklad je tak v slovenskej spisbe prvým počínom, ktorý sa snaží posúdiť dopad novej pracovnoprávnej úpravy na pôsobenie zástupcov zamestnancov na pracovisku, resp. posúdiť, do akej miery príde k zmene charakteru výkonu kompetencií zo strany odborových organizácií v kolektívnych vyjednávaniach, či všeobecne pri realizácii sociálneho dialógu so zamestnávateľom.

Predkladaná publikácia je preto primárne určená predstaviteľom odborových organizácií a odborových zväzov pôsobiacich u zamestnávateľov ako zástupcovia zamestnancov, v širšom rozmere osobám s právnym vzdelaním zaoberajúcim sa problematikou individuálnych, ale predovšetkým kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Rozšírenie vedomostí je však bezpochyby možné aj u študentov v odbore právo alebo personálny manažment, ktorí sa s problematikou pracovnoprávných vzťahov stretnú pri absolvovaní svojho vysokoškolského štúdia.

1. Zmeny v procesnoprávnej ochrane zamestnancov

V súvislosti s novelou ZP účinnou od 1. 11. 2022 prichádza k určitej filozofickej prestavbe § 13 ZP, hoci základné teoreticko-právne východiská zostávajú zachované. Zákonodarca systematicky preskupil význam jednotlivých formulácií podľa ich vecného zamerania na zákazy konania, podanie sťažnosti, ochranu pred postihom pri uplatnení práv, súdnu ochranu tak, aby v zásade zodpovedali rovnakému prístupu v oboch transponovaných smerniciach (porovnaj osobitnú časť dôvodovej správy k novele), súčasne však do určitej miery zovšeobecnil niektoré ustanovenia tak, aby zodpovedali širšiemu diapazónu prípadov, v rámci ktorých by mohol byť zamestnanec postihovaný za uplatňovanie svojich práv vyplývajúcich z existujúceho pracovnoprávneho vzťahu. Zásadnou zmenou je však vypustenie bipolarity právnej úpravy v oblasti dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie z príslušných ustanovení ZP, pričom primárna právna ochrana bude poskytovaná výlučne na základe antidiskriminačného zaobchádzania a zo ZP sa bude aplikovať len kontext základných zásad ZP a ich normatívny prejav v ustanovení § 13 ods. 1 až 3 ZP rozšírený o okruhy prípadov zákazu konania v rozpore s dobrými mravmi a ochrany pred zneužitím práva. Do istej miery predmetná právna úprava ponúka odborovým organizáciám možnosť kreovať procesnoprávne uplatnenie uvedených práv zamestnancov prostredníctvom úpravy v kolektívnej zmluve, prispôbené na podmienky konkrétnych zamestnávateľov (napr. ochrana pred diskrimináciou a nerovnakým zaobchádzaním v oblasti priznávania nadtarifných zložiek mzdy, úprava obmedzovania zárobkovej činnosti zamestnancov vo vnútropodnikových predpisoch zamestnávateľa, úprava podmienok whistleblowingu). Hoci už napríklad v súčasnosti sú v rámci ZP zaradené osobitné ustanovenia upravujúce výkon inej zárobkovej činnosti zamestnanca v § 83 a § 83a ZP, do § 13 sa s účinnosťou od 1. 11. 2022 zaradi nové ustanovenie ods. 6, ktoré explicitne vylúči možnosť zamestnávateľa zakázať alebo obmedziť výkon inej zárobkovej činnosti zamestnanca mimo rámca ním určeného pracovného času (transpozícia čl. 9 smernice o transparentných a spravodlivých pracovných podmienkach – zvýšenie ochrany pri súbežných zamestnaniach zamestnanca). Právno-teoreticky nebude predstavovať nové ustanovenie v zásade žiadnu zmenu, keďže ide len o deklaratórne ustanovenie, ktoré v zásade nadväzuje na formuláciu § 83 ZP, ktorá ambivalentne formulovala možnosť zamestnanca vykonávať inú zárobkovú činnosť len s predchádzajúcim súhlasom zamestnávateľa, ak táto mala mať konkurenčný charakter k činnosti zamestnávateľa. Korelatívne sa tak stanovuje povinnosť zamestnávateľa zdržať sa vydania pracovného pokynu alebo formulovania povinnosti zamestnancovi, ktorá by zakazovala výkon jeho inej zárobkovej činnosti mimo rámca určeného týždenného pracovného času. Právnu nuansu nájsť možno vo vyššej miere právnej istoty úpravy predmetnej povinnosti medzi zamestnávateľom a zamestnancom, keď v rámci nového právneho stavu zamestnávateľ takýto pokyn nesmie vydať ex lege na obdobie, ktoré nespadá do vymedzenia určeného týždenného rozsahu pracovného času podľa § 1 ods. 2 ZP v spojení s § 85 a nasl. ZP a počas plynutia pracovného času sa uplatní právny re-

žim § 83 ZP, t. j. požiadavka na existenciu predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa s výkonom inej zárobkovej činnosti zamestnanca, ktorá má konkurenčný charakter k činnosti zamestnávateľa. V oboch prípadoch ide o situácie, ktoré budú vznikať počas obdobia trvania pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca, pričom obdobie po jeho skončení bude i naďalej upravovať ustanovenie § 83a ZP (tzv. konkurenčná doložka). Z pohľadu aplikačnej praxe tak ustanovenia pracovných poriadkov alebo pracovných zmlúv, ktoré explicitne stanovovali zákaz výkonu inej zárobkovej činnosti zamestnanca, resp. ju viazali na predchádzajúci súhlas zamestnávateľa bez splnenia hmotnoprávnej podmienky uplatnenia § 83 ZP v podobe konkurenčného charakteru k činnosti zamestnávateľa, budú v rozpore s predmetným kogentným ustanovením § 13 ods. 6 ZP. Predmetom vnútropodnikovej právnej úpravy bude však musieť byť napr. samotné vymedzenie tejto zárobkovej činnosti zamestnancov, nie však v kontexte jej charakteru (konkurenčná činnosť zamestnanca by musela byť relevantná vo vzťahu k postaveniu podnikateľského subjektu, pre ktorý takúto prácu vykonáva, voči súčasnemu zamestnávateľovi na konkurenčnom trhu), ale skôr vo vzťahu k povinnosti zamestnanca nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. V tomto ohľade totiž vzniká problém osvojenia si určitých pracovných zručností a kvalifikačného vzdelávania, ktoré nie je právne ukotvené v dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom podľa § 155 ZP, ale je napriek tomu zo strany zamestnávateľa poskytované. Zamestnávateľa sa často bránia práve s odkazom na § 81 ZP tomu, aby zamestnanci takéto činnosti, pri ktorých budú využívať zručnosti a skúsenosti zo súčasného zamestnávania, využívali aj pre iných zamestnávateľov, aj keď nevedia často explicitne preukázať „jedinečnosť“ charakteru vykonávaných činností zamestnancom. Následne tak takýto stav vedie k individuálnym sporom, keď zamestnávateľ hodnotí takúto činnosť zamestnanca ako porušenie pracovnej disciplíny, často na základe dohodnutého pracovného poriadku s odborovou organizáciou podľa § 84 ZP. V tomto ohľade tak nová právna úprava situáciu nezlepšuje, skôr naopak, predstavuje výzvu pre odborové organizácie, aby v kolektívnej zmluve alebo v pracovnom poriadku explicitne so zamestnávateľom stanovila predpoklady uplatnenia predmetného oprávnenia zamestnancov a práva zamestnávateľa takúto činnosť obmedziť vo vzťahu k § 81 ZP a formulácii obsahu „oprávnených záujmov zamestnávateľa“.

Vo výraznej miere prešiel zmenami aj vecný základ pre uplatnenie v zásade jedinej procesnoprávnej ochrany zamestnanca upravenej v ustanoveniach ZP v podobe sťažnosti zamestnanca, ktorý slúži na domáhanie sa pracovnoprávnej ochrany v mimosúdnom konaní (bez potreby aktivity orgánu dozoru nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov, najmä inšpekcie práce). Uplatnenie inštitútu sťažnosti nebráni zamestnancovi vo využití ochrany aj prostredníctvom súdnej ochrany. Využitie sťažnosti by malo viesť tak k objasneniu okolností situácie, o ktorej sa zamestnanec domnieva, že ohrozila či poškodila jemu priznané práva alebo negatívne ovplyvnila výkon povinností z jeho strany, ale súčasne by malo viesť k náprave tohto negatívneho stavu, inak by inštitút sťažnosti bolo možné vnímať len ako akýsi formálny inštitút (hoci aplikačná prax ho tak z veľkej časti aj vníma). Inštitút sťažnosti však

možno považovať za prostriedok riešenia sporných situácií, ktoré vzniknú pri realizácii práv alebo povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Hoci má konštrukcia inštitútu sťažnosti charakter jednostranne adresovanej žiadosti zamestnanca zamestnávateľovi, aby niečo konal, od niečoho upustil alebo sa niečoho zdržal, ide v zásade o určitú formu zmierovacieho konania medzi zamestnancom a zamestnávateľom, spravidla bez prítomnosti tretej osoby, ktorou sa má dosiahnuť vyriešenie sporu (alebo predmetu sťažnosti zamestnanca) mimo rámca súdneho konania alebo bez prítomnosti orgánu dozoru nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov. ZP zamestnancovi v zásade nepriznáva iný procesnoprávny prostriedok použiteľný v situácii, keď sa domnieva, že bola vo vzťahu k nemu porušená zásada rovnakého zaobchádzania alebo zásada zákazu diskriminácie, alebo sa voči nemu konalo v rozpore s dobrými mravmi, prípadne sa voči nemu zamestnávateľ dopustil zneužitia práva. Oprávnenie zamestnanca podať sťažnosť vychádza zo základných zásad pracovného práva, a to predovšetkým zo zásady ochrany zamestnanca ako slabšej strany. Pri výklade právnych noriem treba vnímať skutočnosť, že pracovné právo musí chrániť zamestnanca pred akýmikoľvek formami nátlaku zo strany zamestnávateľa a vedúcich zamestnancov a zamedziť svojvoľnému prístupu zo strany zamestnávateľa (napr. ku skončeniu pracovného pomeru), na druhej strane však ochrana zamestnanca a jej vzťah k zneužitiu práva a rozporu s dobrými mravmi, prípadne nerovnakému zaobchádzaniu, musia byť vnímané prizmou primeranosti (proporcionality). Podľa § 13 ods. 7 ZP má zamestnanec právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 13 ods. 1 a 2 ZP a nedodržaním podmienok podľa § 13 ods. 3 až 6 ZP; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Okruh vecných problémov, ktoré môžu byť riešené prostredníctvom uplatnenia sťažnosti podľa § 13 ods. 7 ZP, môže byť rôzny vzhľadom na skutočnosť, že ZP v § 13 ods. 7 len všeobecne konštatuje, že zamestnanec má právo podať sťažnosť zamestnávateľovi v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 13 ods. 1 a 2 ZP alebo nedodržaním podmienok podľa § 13 ods. 3 ZP (výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov v rozpore s dobrými mravmi alebo zneužitie práva) alebo podľa § 13 ods. 4 ZP (nedodržanie podmienok pri narušení súkromia zamestnanca). Skutočný obsah týchto pojmov najmä vo vzťahu k vymedzeniu dobrých mravov a zneužitia práva sa môže, pochopiteľne, líšiť. Novela s účinnosťou od 1. 11. 2022 teda rozšírila okruh situácií, v rámci ktorých sa môže zamestnanec od zamestnávateľa domáhať už uvedenej formy konania aj na okruh prípadov, v rámci ktorých napr. príde k obmedzeniu možnosti zamestnanca na výkon inej zárobkovej činnosti podľa § 13 ods. 6 ZP, prípadne, keď sa bude zamestnanec subjektívne domnievať, že prichádza k porušeniu jeho práv a povinností (obmedzenie či nemožnosť výkonu) vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov. V tomto prípade ide v zásade o výrazné rozšírenie okruhu situácií, ktoré môžu byť predmetom konania v rámci podanej sťažnosti zamestnanca, keďže porušenie práv a povinností vyplývajúcich z pracov-

noprávneho vzťahu tvorí obsah vlastného pracovnoprávneho vzťahu. Procesnoprávne postavenie zamestnanca sa tak výrazne zlepši, keďže podľa novej právnej úpravy možno pod uvedenú sťažnosť subsumovať napr. aj oblasť podnikovej sociálnej politiky zamestnávateľa, zodpovednostných vzťahov, či oblasť BOZP. Zamestnanec sa tak bude môcť sťažovať v zásade v rámci každého jedného pracovnoprávneho inštitútu tvoriaceho obsah vlastného pracovnoprávneho vzťahu.

ZP vychádza v § 13 ods. 7 z premisy, že zamestnávateľovi podáva sťažnosť zamestnanec, ktorý sa domáha ochrany. Vzhľadom na citlivosť niektorých prípadov nemusí mať zamestnanec záujem, aby ho zamestnávateľ v riešenom prípade identifikoval od samého počiatku alebo aby v konaní pri riešení sťažnosti vystupoval sám. Ak vychádzame z predpokladu, že inštitút sťažnosti má za cieľ mimosúdny spôsobom riešiť spory medzi subjektmi pracovnoprávnych vzťahov (zamestnancom a zamestnávateľom), úplné vylúčenie zamestnanca z jej podania či riešenia a jeho nahradenie formou úplného zastúpenia by nenaplnilo účel jej existencie. Z uvádzaného dôvodu tvrdíme, že akékoľvek zastúpenie zamestnanca v uvedenom konaní podľa § 13 ods. 7 ZP nie je možné a podanie sťažnosti je bezprostredne viazané na subjektívne konanie zamestnanca v podobe podania sťažnosti zamestnávateľovi. Za bezpredmetný možno považovať aj často sa vyskytujúci záujem zamestnanca podať takúto sťažnosť anonymným spôsobom zamestnávateľovi. Ak vychádzame z premisy, že takúto sťažnosť má podať zamestnanec, tak anonymné podanie by neumožnilo zamestnávateľovi identifikovať fyzickú osobu, ktorá podala sťažnosť, ako zamestnanca, t. j. posúdiť danú fyzickú osobu ako oprávnenú na realizáciu predmetného práva. Anonymné podanie sťažnosti by následne neumožnilo ani jej efektívne vyriešenie, keďže by opätovne oslabilo možnosť dostatočného a objektívneho zistenia okolností, ktoré sú medzi zamestnancom a zamestnávateľom sporné. Na podanú anonymnú sťažnosť zamestnanca preto zamestnávateľ nemusí prihliadať a nemožno ho v tomto prípade sankcionovať za nezačatie konania na jej riešenie, keďže nespĺňa základné obsahové atribúty, ktoré sekundárne vyžaduje ZP v § 13 ods. 7 s odkazom na teóriu právnych úkonov obsiahnutých v § 34 a nasl. OZ. Sťažnosť podaná zamestnancom má preto podľa nášho názoru povahu právneho úkonu, pričom jej uplatnenie zo strany zamestnanca jednoznačne spôsobuje právne následky vo vzťahu k zamestnávateľovi a aj tretím osobám, pokiaľ sú predmetom obsahu podania sťažnosti. Súčasne však musíme uviesť, že napriek tomu, že sťažnosť zamestnanca nebude spĺňať obsahové atribúty s odkazom na teóriu právnych úkonov obsiahnutých v § 34 a nasl. OZ, zamestnávatelia majú tendenciu zaoberať sa aj takýmito podaniami, keďže ich vnímajú ako možnosť získať informácie s cieľom zachovať dobrú povesť spoločnosti a predchádzať negatívnym javom v oblasti pracovnoprávnych vzťahov alebo pracovnoprávneho prostredia.

Skutočnosť, že zamestnanca nemožno vylúčiť z podania sťažnosti, však nevyklucuje, aby k sebe nepríbral tretiu osobu, ktorá bude účasná v samotnom procese riešenia predmetu sťažnosti, a súčasne sa ani nevyklucuje, aby niektoré úkony, ktoré sa budú od nej vyžadovať, realizovala namiesto neho. Do úvahy by v takomto prípade prichádzala možnosť zastúpenia zamestnanca prostredníctvom zástupcov zamestnancov podľa

§ 11a ZP, najčastejšie (vychádzajúc z aplikačných skúseností) prostredníctvom odborovej organizácie. Zastúpenie zamestnanca prostredníctvom odborovej organizácie predstavuje z hľadiska aplikačnej praxe najbežnejší prípad, keď do disciplinárneho procesu vstupuje tretia osoba. Ako sme uviedli, vstup tretej osoby do konania predstavuje pre realizáciu právnych úkonov inštitút zastúpenia, pre mimoprávnú oblasť sa prítomnosť iného subjektu/osoby môže síce inšpirovať inštitútom zastúpenia, ale nie je právne vynútiteľné. V tomto prípade by bolo možné uvažovať aj o uplatnení čl. 10 Základných zásad ZP: „*Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch za podmienok ustanovených zákonom*“, keďže v rámci disciplinárneho procesu sa môže zamestnanec cítiť dotknutý vo svojich právach a nespôsobilý primerane ich chrániť v slabšom postavení voči zamestnávateľovi. Ďalej by sme mohli právo zástupcov zamestnancov (osobitne odborových organizácií) vystupovať a spolupôsobiť popri zamestnancoch v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch odvodiť z § 232 ods. 2 ZP, ktoré môžeme vnímať ako generálnu klauzulu všeobecne vnímanej kompetencie zástupcov zamestnancov byť účastní v rámci individuálnych pracovnoprávných vzťahov. V praxi sa možno stretnúť s tým, že zamestnanec dáva založením členstva v odborovej organizácii plnú moc na jeho zastupovanie v individuálnych alebo kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch nad rámec participácie zástupcov zamestnancov podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce, napríklad § 232 ods. 2 ZP. Zastúpenie zamestnanca sa odvíja od jeho členstva v odborovej organizácii a podmienky zastúpenia sú zvyčajne zakotvené v internom predpise odborovej organizácie, najmä v stanovách odborovej organizácie.

Predpokladom tohto zastúpenia odborovou organizáciou je uzatvorenie dohody medzi zamestnancom a odborovou organizáciou, ktorá je odôvodnená aj výkonom činnosti odborovej organizácie ako zástupcu zamestnancov podľa § 11a ZP a vnútroodborovými dokumentmi. Na podklade vnútroodborových dokumentov je následne kreovaný obsah dohody medzi zamestnancom a odborovou organizáciou (dohoda obsahuje často ustanovenia, že zastúpenie sa uskutočňuje na bezplatnom princípe, zastúpenie zamestnanca nemá časové obmedzenie, uskutočňuje sa v individuálnych alebo kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch a pod.). Právny režim zastúpenia sa riadi Občianskym zákonníkom a príslušnými ustanoveniami vnútroodborových dokumentov, pričom jej spoločenským základom je práve záujem zamestnanca stať sa členom odborovej organizácie a požívať všeobecné výhody tohto členstva spočívajúce napr. aj v predmetnom zastúpení. Máme za to, že v rámci disciplinárneho procesu sa môže odborovou organizáciou zastupovať aj zamestnanec, ktorý síce nie je odborovo organizovaný, ale odborová organizácia s takýmto zastúpením zamestnanca, ktorý nie je jej členom, súhlasí (pomerne často sa tak deje pri osobitných kategóriách zamestnancov, napr. osamelí zamestnanci alebo zamestnanci so zdravotnými postihnutím). Uvedený postup totiž právna úprava § 22 OZ pripúšťa. Účasť odborovej organizácie v tomto zastúpení však nemožno vynucovať a zamestnanec na ňu nemá právny nárok. V porovnaní s predchádzajúcim prípadom, keď právnym základom zastupovania za-

mestnanca je jeho členstvo v odborovej organizácii, tak sa v prípade neodborovo organizovaného zamestnanca postupuje individuálne. Po vyhodnotení okolností sa vyhotovuje uznesenie príslušného odborového orgánu odborovej organizácie, že súhlasí s jeho zastupovaním v konkrétnom prípade. Ako príklad možno uviesť, že Zákonník práce počíta aj so zastúpením neodborovo organizovaného člena v inom prípade, pričom táto skutočnosť je ďalším argumentom pre pripustenie takeéhoto postupu (§ 232 ods. 3 ZP, ktorý upravuje zastupovanie odborovo neorganizovaného zamestnanca pri súčasnej pluralite pôsobenia odborových organizácií u zamestnávateľa). Keďže absentuje členstvo zamestnanca v odborovej organizácii, ktorá ako jeho súčasť ponúka aj bezplatné zastúpenie, vyhotovuje sa dohoda o plnomocenstve podľa § 31 OZ, v ktorej sa musia vymedziť podmienky, za ktorých ho bude odborová organizácia zastupovať v disciplinárnom procese (rozsah zastúpenia, trvanie zastúpenia a pod.). Bez ohľadu na odborovú organizovanosť zamestnanca má zamestnanec v ktoromkoľvek okamihu možnosť túto dohodu o plnomocenstve odborovej organizácii vypovedať a zastupovať sa pred zamestnávateľom samostatne alebo si zvoliť niektorý z iných oprávnených subjektov na jeho zastupovanie.

Zastupovanie zamestnanca v disciplinárnom procese nemusí vykonávať výlučne predseda odborovej organizácie, člen príslušného odborového orgánu alebo iný poverený člen odborového orgánu. Odborová organizácia si za predmetnými účelmi môže zabezpečiť aj tretiu osobu (čo je bežný postup), napríklad svojho zamestnanca, ktorý je právnikom, svojho právneho zástupcu alebo inú osobu so vzťahom k zamestnancovi, ak je jej účasť relevantná pre samotné disciplinárne konanie. Okrem problematiky zastúpenia sa ako zaujímavé javí aj riešenie vstupu tretích osôb na pracoviská zamestnávateľa. Vo vzťahu k odborovej organizácii sa z procesnoprávneho hľadiska pre účely vstupu do priestorov zamestnávateľa, v ktorých prebiehajú príslušné rokovania, analogicky vychádza z ustanovenia § 230 ods. 3 ZP. Ustanovenie § 230 ods. 3 ZP zakotvuje povinnosť zamestnávateľa umožniť vstup takýchto osôb, ktoré budú/majú konať síce za zamestnanca prostredníctvom odborovej organizácie, na pracovisko zamestnávateľa. Z praktického hľadiska musia byť naplnené určité procesnoprávne predpoklady na aplikáciu tohto ustanovenia. Primárne musí odborová organizácia oznámiť zamestnávateľovi tieto osoby, ktorým má byť umožnený vstup do priestorov zamestnávateľa. Keďže ide o osobu, u ktorej sa predpokladá nejaký výkon kompetencií vyplývajúcich odborovej organizácii z dohody o plnomocenstve so zamestnancom, splnomocnenie týchto osôb musí byť realizované aj formou uznesenia príslušného odborového orgánu, ktoré má spĺňať atribút určitosti, t. j. táto osoba v ňom má byť jednoznačne označená (jej osobné údaje) a rovnako sú v ňom jasne a jednoznačne definované kompetencie, ktoré má v mene príslušnej odborovej organizácie na pracovisku zamestnávateľa realizovať. Toto uznesenie následne odborová organizácia zasiela zamestnávateľovi aj s označením bližších informácií, kedy bude táto osoba vstupovať do priestorov zamestnávateľa (či ide o jednorazový alebo opakovaný vstup), ďalej s označením konkrétnych priestorov zamestnávateľa, ako aj to, ako dlho sa v priestoroch zamestnávateľa zdrží (pokiaľ to možno časovo ohraničiť) a podobne.

Zamestnávateľ nie je oprávnený spochybňovať túto osobu. Môže jej však vo výnimočných prípadoch, ktoré musí objektívne zdôvodniť, odoprieť vstup do vlastných priestorov, keby jej konanie alebo správanie mohlo byť v rozpore s jeho oprávnenými záujmami, alebo by bolo neúčelné. Typickým príkladom odopretia vstupu osoby do priestorov zamestnávateľa je, ak táto osoba, hoci zastupuje zamestnanca prostredníctvom odborovej organizácie, bola predtým zamestnancom zamestnávateľa, ktorému bol pôvodne skončený pracovný pomer z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny (alkohol, omamné a psychotropné látky, fyzické napadnutie a pod.), ale táto osoba zostala pre odborovú organizáciu nejakým spôsobom činná a spolupracuje s ňou.

Vo vzťahu k prípadnému použitiu iných právnych režimov riešenia sťažností treba zdôrazniť, že režim sťažností podľa § 13 ods. 7 ZP nepripúšťa použitie zákona o sťažnostiach, a to nielen z hľadiska vecného okruhu predmetu sťažností zamestnancov, ale aj dotknutých osôb. Hoci nemožno vylúčiť použitie niektorých prístupov pri riešení sťažností zamestnancov z predmetného právneho predpisu a ich zakotvenie vo vnútorných predpisoch zamestnávateľa (najmä ako prípadná inšpirácia), vzhľadom na oblasť úpravy zákona o sťažnostiach sa tento zákon na súkromnoprávne postupy podľa § 13 ods. 7 ZP nepoužije. Zákon o sťažnostiach primárne upravuje postup pri podávaní, vybavovaní a kontrole vybavovania sťažností fyzických osôb alebo právnických osôb, pokiaľ sa domáhajú ochrany svojich práv alebo právom chránených záujmov, o ktorých sa domnievajú, že boli porušené orgánom verejnej správy, alebo že poukazujú na konkrétne nedostatky, najmä na porušovanie právnych predpisov, ktorých odstránenie je v pôsobnosti orgánu verejnej správy. Podľa § 13 ods. 7 ZP však ide o podanie sťažnosti v rámci súkromnoprávneho pracovnoprávneho vzťahu, v rámci ktorého úplne absentuje verejnoprávny prvok. Hoci nemožno vylúčiť, že sťažnosť môže byť podaná aj u zamestnávateľa, ktorý je orgánom verejnej správy, v tomto prípade bude vystupovať ako právnická osoba v oblasti súkromnoprávneho pracovnoprávneho vzťahu v pozícii zamestnávateľa. Z tohto dôvodu sa teda neprejaví jej imanentný verejnoprávny prvok a z tohto dôvodu ani nemožno postupovať podľa § 2 zákona o sťažnostiach, ktorý zaväzuje orgány verejnej správy, aby pri podávaní, vybavovaní a kontrole vybavovania sťažností fyzických osôb alebo právnických osôb použili predmetný právny predpis. Od sťažnosti podľa § 13 ods. 7 ZP musíme odlíšiť sťažnosti podané napríklad orgánom samosprávy obce, kde priamo z § 18d zákona o obecnom zriadení vyplýva napríklad právo hlavného kontrolóra obce kontrolovať vybavovanie sťažností a petícií ako súčasť rozsahu vlastnej kontrolnej činnosti s možným vlastným zavedeným mechanizmom. Do určitej miery možno kontrolu (spolupôsobenie) hlavného kontrolóra obce pri vybavovaní sťažnosti podľa § 13 ods. 7 ZP vyvodiť aj z § 18d zákona o obecnom zriadení, v rámci ktorého kontroluje aj dodržiavanie všeobecne záväzných právnych predpisov vrátane nariadení obce, kde k všeobecne záväzným právnym predpisom možno priradiť aj ZP.

Systém vybavovania sťažností zamestnávateľom býva obsiahnutý v samostatnom vnútropodnikovom predpise alebo býva pravidelnou obsahovou súčasťou pracovného

poriadku, ktorý dohaduje odborová organizácia podľa § 84 ZP, alebo ako samostatný vnútropodnikový predpis prijatý po spolurozhodovaní odborovej organizácie. Vzhľadom na absenciu akejkoľvek relevantnej právnej úpravy v tejto oblasti sú možnosti riešenia sťažností zamestnancov zo strany zamestnávateľa odlišné a vo výsledku sa tak, pochopiteľne, líšia aj samotné vnútropodnikové predpisy. Bez ohľadu na túto skutočnosť však možno identifikovať určité kľúčové obsahové prvky procesu vybavovania sťažností zamestnávateľom podľa § 13 ods. 7 ZP. Základným procesnoprávnym krokom, ktorý je spravidla predmetom úpravy vo vnútropodnikovom predpise, je označenie formy podania sťažnosti, jej obsahovej náplne, súčasne označenie osoby, ktorá je oprávnená za zamestnávateľa túto sťažnosť od zamestnanca prijať, stanovenie lehôt na vybavenie sťažnosti. Pokiaľ bude chýbať úprava niektorej z týchto oblastí vo vnútropodnikovom predpise zamestnávateľa, je zamestnanec viazaný výlučne ustanoveniami § 13 ZP, a to aj v prípade, keby vnútropodniková úprava tomuto zákonnému ustanoveniu odporovala alebo ho menila, a zamestnávateľ je povinný sa touto žiadosťou zaoberať z dôvodu uplatnenia vyššieho princípu – pracovnoprávnej ochrany zamestnanca.

Popri systéme právnej ochrany obsiahnutej v § 13 ods. 7 až 9 ZP možno uvažovať aj o sekundárnom vzniku všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa objektívneho charakteru podľa § 192 ods. 1 a 2 ZP, podľa ktorého zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi. Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili zamestnanci konajúci v jeho mene porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa. Do úvahy by prichádzala všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa aj v okamihu vzniku poškodenia zdravia zamestnanca v prípade zneužitia práva, pokiaľ by sa neuplatnila osobitná zodpovednosť zamestnávateľa. Prešetrovanie sťažnosti predstavuje najdôležitejšiu súčasť celého procesu vybavovania sťažnosti zamestnanca podanej podľa § 13 ods. 7 ZP. V zásade by sa mal celý proces riadiť zásadou transparentnosti a objektívneho prešetrovania sťažnosti zamestnanca v závislosti od jej predmetu. Cieľom by malo byť pravdivé zistenie skutočného stavu veci alebo konania osôb, ktoré sú predmetom sťažnosti zamestnanca, a ich súladu, prípadne rozporu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, pracovnou zmluvou alebo kolektívnou zmluvou, či vnútropodnikovými predpismi zamestnávateľa. Ako dôležité možno vnímať aj zistenie príčin vzniku konania alebo situácie, ktoré sú predmetom sťažnosti zamestnanca, relevantných súvislostí s vplyvom na objektívne zistenie stavu veci. Na zabezpečenie zodpovedajúceho vybavenia sťažnosti zamestnanca by nemalo dôjsť k situácii, aby sa akýmkoľvek spôsobom na jej prešetrovaní a vybavovaní podieľala osoba, proti ktorej sťažnosť smeruje, alebo osoba, ktorá je akýmkoľvek spôsobom zaujatá vo vzťahu k osobe, voči ktorej sťažnosť smeruje, alebo veci, ktorá je predmetom sťažnosti zamestnanca. Účasť takýchto osôb môže nielen zmariť jej objektívne prešetrovanie, ale súčasne môže byť aj dôvodom na podanie sťažnosti zamestnanca proti vybaveniu sťažnosti zamestnávateľom. Obdobne ako môže viesť k vzniku dôvodov na vyslovenie záveru, že smeruje k mareniu vybavenia sťaž-

nosti zamestnanca a odopieraniu jeho práva spočívajúceho nielen v podaní samotnej sťažnosti, ale aj v upustení od takéhoto konania a odstránenia jeho následkov, keby sa sťažnosť zamestnanca potvrdila.

Vybavovanie sťažnosti zamestnanca sa spravidla končí vyhotovením zápisnice, ktorá býva predmetom neskoršieho prerokovania medzi zamestnávateľom a zamestnancom, prípadne jeho zástupcami. Ďalší postup následne závisí od záveru vybavenia sťažnosti zamestnanca, t. j. či je opodstatnená a došlo k ohrozeniu alebo porušeniu jeho práva alebo právom chránených záujmov, alebo nie. V oboch prípadoch sa bezprostredne po vyhotovení zápisnice z vybavovania sťažnosti doručuje informácia zamestnancovi o výsledku vybavenia jeho sťažnosti, t. j. či je opodstatnená alebo nie. Pokiaľ bola sťažnosť opodstatnená, uvádza sa v informácii aj návrh opatrení zo strany zamestnávateľa, ktorými sa snaží vyhovieť požiadavke zamestnanca uvedenej v sťažnosti (v závislosti od toho, čoho sa zamestnanec domáhal).

Súčasťou informácie o výsledku vybavenia sťažnosti nebýva uvedenie sankčných opatrení voči tretím osobám, ktoré uloží zamestnávateľ iným zamestnancom alebo vedúcim zamestnancom, ktorí spôsobili opodstatnenosť sťažnosti zamestnanca (hoci sa ich sťažovatelia dožadujú). Na tieto informácie, aj s ohľadom na právny režim ochrany osobných údajov, zamestnanci nemajú právo a sú výlučne záležitosťou obsahu pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľom a touto treťou osobou. Pokiaľ by sa zamestnanec týchto informácií domáhal žiadosťou v zmysle GDPR, zamestnávateľ by musel preukázať, že by takým poskytnutím osobných údajov neprimerane zasiahol do práv a slobôd inej (tretej) osoby (čo by v predmetom prípade splnil). Zamestnávateľ tak predmetné informácie v informácii o vybavení sťažnosti zamestnanca uvádzať nemusí a nejde ani o porušenie práva zamestnanca podľa § 13 ods. 7 ZP. Jeho povinnosťou je len zabezpečiť, aby bolo od tohto konania napríklad upustené, boli odstránené následky tohto konania, ak ešte pretrvávajú, alebo aby bolo zamestnancovi poskytnuté dostatočné morálne zadostučinenie, prípadne poskytnutá náhrada nemajetkovej ujmy, ak sa na tom so zamestnávateľom dohodli. Pochopiteľne, zamestnanec môže po doručení informácie o vybavení sťažnosti zvážiť, či jej vybavenie zodpovedá jeho požiadavkám alebo predpokladom.

ZP neustanovuje záväznú subjektívnu, ani objektívnu lehotu pre zamestnávateľa, v ktorej má vybaviť sťažnosť zamestnanca. Jediný časový údaj možno nájsť v § 13 ods. 7 ZP, v ktorom sa uvádza, že na podanú sťažnosť zamestnanca má zamestnávateľ bez zbytočného odkladu odpovedať. ZP v § 13 ods. 7 explicitne uvádza textáciu „*bez zbytočného odkladu odpovedať*“, a nie „*bez zbytočného odkladu vybaviť*“. V nadväznosti na túto skutočnosť tak podľa nášho názoru možno pod zákonnú formuláciu podradiť aj povinnosť zamestnávateľa bez zbytočného odkladu na sťažnosť zamestnanca reagovať a zaoberať sa ňou spôsobom, aký určuje vnútropodnikový predpis, alebo akým je v tomto prípade obvyklé. Zamestnávateľ by teda mal zamestnancovi bez zbytočného odkladu poskytnúť spätnú väzbu z hľadiska toho, či je sťažnosť zamestnanca úplná, či spĺňa všetky formálne požiadavky a obsahové náležitosti, tak ako sa vyžadujú podľa ZP alebo vnútropodnikového predpisu zamestnávateľa, či sa nevyžaduje jej doplnenie

alebo uvedenie ďalších dôkazných prostriedkov, ak nimi zamestnanec disponuje, či predmetom sťažnosti nie sú aj skutočnosti, ktoré nemôžu byť predmetom takejto sťažnosti, a či to, čo zamestnanec požaduje, je splniteľné a realizovateľné, ak sa vo výsledku konanie alebo situácia, ktorá je predmetom sťažnosti zamestnanca, potvrdí. Napriek tejto skutočnosti však býva obvyklé, ak sa vo vnútropodnikovom predpise ustanoví aspoň orientačná lehota, v ktorej by mala byť táto sťažnosť zamestnanca vybavená, pričom spravidla ide o lehotu 60 pracovných dní odo dňa podania úplnej sťažnosti zamestnanca podľa § 13 ods. 7 ZP.

Zamestnanec, ako aj zamestnávateľ sú subjektmi ochrany poskytovanej súdmi, čo priamo zakotvuje aj ZP v článku 9 základných zásad, podľa ktorého zamestnanci a zamestnávateľia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov. Následne § 14 ZP ustanovuje, že spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov predjednávať a rozhodujú sudy. ZP však procesné pravidlá a konanie pred súdmi neupravuje. Pracovnoprávne spory predjednávať a rozhodujú sudy určené podľa ustanovení Civilného sporového poriadku. Civilný sporový poriadok upravuje tieto spory v tretej časti druhej hlavy tretieho dielu, pričom tieto sa spolu so spotrebiteľskými spormi a antidiskriminačnými spormi nazývajú zákonným pomenovaním spory s ochranou slabšej strany. Novo koncipované ustanovenie § 13 ods. 9 ZP s účinnosťou od 1. 11. 2022 do určitej miery nasleduje niekoľko rokov tvoriacu sa judikatúru v oblasti uplatňovania antidiskriminačnej legislatívy v pracovnoprávných vzťahov s tým, že ju rozširuje aj o prípady novelizovaného ustanovenia § 13 ods. 7 ZP (teda rozšírenie o okruhy prípadov uplatňovania práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov). Predmetom súdnych sporov v rámci spomínanej antidiskriminačnej legislatívy v oblasti pracovnoprávných vzťahov boli pravidelne žaloby na neplatné skončenie pracovného pomeru podľa § 77 ZP s tým, že zamestnanci popri iných skutočnostiach tvrdili, že boli v zamestnaní diskriminovaní z rôznych dôvodov. V mnohých prípadoch išlo len o subjektívne tvrdenie zamestnancov bez toho, aby v rámci súdneho konania predložili akékoľvek dôkazy alebo preukázali skutočnosti, ktoré by k takémuto záveru viedli. Sudy v tých prípadoch opakovane konštatovali, že nepostačuje iba subjektívne presvedčenie zamestnanca o diskriminácii, ale že pri podaných žalobách (napriek existencii obráteného dôkazného bremena zamestnávateľa) musia zamestnanci uniesť sami dôkazné bremeno spočívajúce v poskytnutí základných dôkazov, aby bolo možné usudzovať, že k takémuto konaniu prišlo (aj keby sa neskôr preukázal opak) (porovnaj rozhodnutie Krajského súdu v Trnave, sp. zn. 10 CoPr/2/2018, rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave, sp. zn. 4 CoPr/13/2017, rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave, sp. zn. 15 CoPr/15/2017). V zmysle uvedeného preto aj ustanovenie § 13 ods. 9 ZP požaduje, aby zamestnanec, ak oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chrá-

nené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, zamestnávateľ musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov. Teda po prvýkrát aj ZP kladie dôraz na hmotnoprávnu stránku podanej žaloby, keď sa konceptuálne dopĺňa žaloba na neplatné skončenie pracovného pomeru podľa § 77 a nasl. ZP vo vzťahu k dôvodnosti podanej žaloby v tom zmysle, že sa stanovuje kvalitatívna požiadavka na tvrdenie zamestnanca obsiahnuté v podanej žalobe, ak je predmetom žaloby neplatné skončenie pracovného pomeru, ktoré je podľa zamestnanca motivované uplatňovaním jeho práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu. § 13 ods. 9 ZP samotnú „dôvodnosť“ bližšie nekonkretizuje, a preto sa aj s ohľadom na obsah spomínaných súdnych rozhodnutí predpokladá, že pôjde o tvrdenia podložené napr. možnosťou overenia prostredníctvom svedeckých výpovedí, dokumentmi alebo inými relevantnými dôkazovými prostriedkami (vzhľadom na skutočnosť, že ide o antidiskriminačné spory, predpokladá sa existencia individuálneho komparátora, v porovnaní s ktorým bude môcť súd dospieť k záveru o porušení zákazu diskriminácie v pracovnoprávnom spore). „Súd sa zaoberal aj námietkou žalobcu, že pri prepustení z práce sa žalovaný dopustil diskriminačného konania tým spôsobom, že hoci osobné údaje po firme šírili viacerí zamestnanci, iba so žalobcom bol ukončený pracovný pomer, teda žalovaný ako zamestnávateľ voči svojim zamestnancom, titulom ich postavenia, pristúpil k nerovnakému zaobchádzaniu. Predmetom posúdenia možného diskriminačného konania je priama diskriminácia žalobcu žalovaným ako zamestnávateľom vo vzťahu k svojim konkrétnym zamestnancom. Žalobca síce označil, v čom vidí diskriminačné konanie žalovaného, ale tento zásah nijakým konkrétnym spôsobom neosvedčil, čo by malo za následok presun dôkazného bremena na žalovaného. Aby sa súd mohol zaoberať možnou diskrimináciou na pracovisku, bolo potrebné označiť konkrétne mená zamestnancov na pracovisku, v čom ich postavenie bolo rovnaké a z akých diskriminačných dôvodov žalovaný pristúpil k nerovnakému zaobchádzaniu k týmto zamestnancom. Túto povinnosť si žalobca nesplnil.“ (rozhodnutie Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom zo dňa 21. apríla 2022, sp. zn. 10Cpr/30/2020)

Ustanovenie § 13 ods. 8 ZP v sebe v zásade zahŕňa rôzne právne možnosti zamestnanca domáhať sa ochrany svojich práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov (v porovnaní s pôvodnou právnu úpravou sa výrazne rozširuje okruh dostupných právnych režimov ochrany zamestnanca naprieč jednotlivými právnymi odvetviami a všeobecne záväznými právnymi predpismi), pričom sa explicitne uvádza, že zamestnanec nemôže byť za využitie týchto právno-processných nástrojov na ochranu svojich záujmov postihovaný. V zásade opätovne ide len o formu demonštratívneho konštatovania o zákaze určitého konania, ktoré však v konečnom dôsledku nebude mať vplyv na skutočný obsah individuálnych pracovnoprávnych vzťahov. Hoci sa v rámci argumentácie zamestnanec, ak sa bude domnievať, že je dotknutý na svojich právach, môže oprieť o predmetné ustanovenie, svoje skutkové tvrdenia však podobne ako v § 13 ods. 9 ZP bude musieť odôvodniť s takou mierou, že bude možnosť objektívne usudzovať a že k takémuto konaniu zo strany zamestnávateľa prišlo.

2. Bezprostredné trvanie pracovného pomeru

Vzhľadom na pomerne značné problémy v súvislosti s posudzovaním „trvania pracovného pomeru“ pri opakovane uzatváraných pracovných pomeroch so zamestnancom, resp. pracovných pomeroch, ktoré na seba bezprostredne či s určitým odstupom nadväzovali, bolo novelizované aj ustanovenie § 40 ods. 12 ZP. Nová formulácia v podobe, že za „trvanie pracovného pomeru na účely tohto zákona zahŕňa aj trvanie predchádzajúceho pracovného pomeru, na ktorý bezprostredne nadväzuje trvanie nového pracovného pomeru zamestnanca u toho istého zamestnávateľa“, reagovala aj na neskôr spomínané súdne rozhodnutie, ktoré zmenilo zaužívanú paradigmu posudzovania predmetných situácií s viacerými uzatvorenými pracovnými pomermi. Podľa § 71 ods. 2 ZP ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. V aplikačnej praxi sú tieto situácie bežné, často bývajú následne uzatvárané pracovné pomery na dobu určitú, zamestnanci však neriešia, či sa ich pracovný pomer zmenil na neurčitý čas. Preto je zaujímavé, že sa otázka prekvalifikácie pracovného pomeru na dobu určitú na neurčitý čas riešila pred súdom, na ktorého rozhodnutie následne reagoval aj zákonodarca. Súd sa zaoberal tým, či prišlo k prekvalifikácii pracovného pomeru, ak zamestnanec po uplynutí doby určitej, nie okamžite po uplynutí doby určitej, ale s určitým časovým odstupom (zamestnanec bol dočasne pracovne neschopný), začal po krátky čas vykonávať prácu. Hoci prišlo k reálnemu výkonu práce, dokonca zamestnávateľ vyslal zamestnanca na lekárske posúdenie, či je zdravotne spôsobilý na výkon práce, súdy skonštatovali, že k prekvalifikácii pracovného pomeru na neurčitý čas neprišlo. Ak zamestnávateľ umožnil vykonávať zamestnancovi prácu a zrealizoval kroky smerujúce k zamestnávaniu, mal vedomosť o tom, že zamestnanec bude vykonávať prácu, súdom tieto skutočnosti na prekvalifikáciu nepostačovali a argumentovali tým, že k výkonu práce musí dôjsť bezprostredne po uplynutí doby určitej (aj keď v tom čase bol zamestnanec dočasne pracovne neschopný a nebolo ani reálne, aby došlo k výkonu práce), a ak nie je daná „bezprostrednosť“, k prekvalifikácii nedôjde.

Keby sme sa mali snažiť o vyvodenie vstupnej hypotézy, ktorú stanovili súdne rozhodnutia (Krajský súd v Nitre, ktorý rozhodoval o odvolaní voči rozhodnutiu Okresného súdu v Topoľčanoch) pre uplatnenie právnej fikcie zmeny trvania pracovného pomeru aj po uplynutí doby trvania podľa ustanovenia § 71 ods. 2 zákona, na ktorú bol dohodnutý, mohli by sme ju formulovať tak, že „na uplatnenie právnej fikcie zmeny pracovného pomeru na určitú dobu na pracovný pomer na neurčitý čas sa vyžaduje bezprostredný výkon práce zamestnancom po uplynutí doby, na ktorú bol pracovný pomer dohodnutý“.¹

¹ V zásade ide o právne závery dvoch súdnych rozhodnutí – Krajského súdu v Nitre, sp. zn. 6CoPr/3/2020 zo dňa 30. septembra 2020, ktoré je potvrdzujúcim rozhodnutím Okresného súdu Topoľčany, sp. zn. 8Cpr/9/2019-216 zo dňa 18. februára 2020.

Uvedená právna premisa vychádza z predpokladu, že uplatnenie právnej fikcie je viazané výlučne na fyzické posudzovanie realizácie výkonu práce zamestnancom v relevantnom okamihu po uplynutí doby trvania pracovného pomeru na dobu určitú v nasledujúci kalendárny deň bez ohľadu na skutočnosť, aká je vôľa zmluvných strán a aké bolo konanie účastníkov pracovného pomeru v nasledujúcich kalendárnych dňoch. Keby sme v úvode zovšeobecnilí prístup súdov, tieto vo svojom rozhodovaní opomenuli súkromnoprávny charakter pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je primárne regulovaný vôľou zmluvných strán a nielen ich faktickým konaním v určitom čase. Ak vychádzame zo skúmaného súdneho rozhodnutia, vôľa zamestnávateľa a aj jeho kroky nasvedčovali tomu, že očakávajú výkon práce dotknutého zamestnanca. Až následne bolo zamestnávateľom konštatované, že došlo k omylu a pracovný pomer na určitú dobu považujú za skončený. Súd – podľa nášho názoru – sa riadne nevysporiadali s tým, aký bol prvotný úmysel zamestnávateľa, a súčasne súdy dotvorili existujúcu právnu úpravu, keď pre prekvalifikáciu pracovného pomeru na dobu určitú na neurčitý čas skúmali bezprostrednosť výkonu práce, ktorú ZP vôbec nezakotvuje. Ustanovenie § 71 ods. 2 ZP neobsahuje podmienku „bezprostredného“ výkonu práce po uplynutí doby trvania pracovného pomeru na dobu určitú, ale len právnu fikciu, že po tomto okamihu prichádza k jej výkonu zo strany zamestnanca s vedomím zamestnávateľa.

Žalobca (zamestnanec) sa podanou žalobou domáhal určenia, že pracovný pomer medzi ním a žalovaným založený pracovnou zmluvou zo dňa 1. 7. 2017 trvá naďalej, hoci pôvodne doba trvania pracovného pomeru bola dohodnutá do 30. 6. 2018. Dňa 30. 5. 2018 dotknutý zamestnanec utrpel pracovný úraz a bol uznaný od tohto dňa dočasne pracovne neschopným a jeho pracovná neschopnosť trvala do dňa 1. 7. 2019, kedy opätovne nastúpil do zamestnania (pracovný pomer bol dohodnutý do 30. 6. 2018 a zamestnanec bol vyššie jedného roka pracovne neschopný). Ak vezmeme do úvahy, že pracovný pomer na určitú dobu sa končí uplynutím dohodnutej doby bez ohľadu na to, či plynie tzv. ochranná doba. V praxi je obvyklé, že ak sa končí pracovný pomer na určitú dobu, zamestnávateľ zasiela dotknutým zamestnancom list s informáciou o skončení pracovného pomeru. Súčasne je podľa ZP povinný odovzdať zamestnancom potvrdenie o zamestnaní a odhlásiť zamestnancov zo Sociálnej poisťovne a príslušnej zdravotnej poisťovne. K takýmto krokom však nedošlo. Súd sa však takýmito okolnosťami nezaoberali. Možno predpokladať, že zamestnanec mohol byť presvedčený, že zamestnávateľ má záujem o jeho ďalšie zamestnávanie.

Pri príchode do zamestnania sa zamestnanec riadne prihlásil dochádzkovou čipovou kartou zamestnanca (v praxi je bežné, že tým zamestnancom, ktorým sa skončí pracovný pomer, zamestnávateľ zablokuje vstup do jeho priestorov). Po nastúpení do zamestnania mu dňa 1. 7. 2019 bola hneď nariadená dovolenka jeho priamo nadriadeným zamestnancom. Následne dňa 2. 7. 2019 mu bolo hneď ráno po príchode do zamestnania oznámené, že má absolvovať lekársku prehliadku, za účelom zistenia jeho zdravotnej spôsobilosti na výkon práce v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy. Prehliadku absolvoval dňa 3. 7. 2019. Z vykonanej prehliadky bol dňa 3. 7. 2019 vyhovený lekársky posudok so záverom, že nie je dlhodobo spôsobilý na výkon práce podľa

uzatvorenej pracovnej zmluvy. Dňa 4. 7. 2019 bol zamestnanec riadne v zamestnaní a odpracoval 6 hodín a 45 minút a v ten istý deň mu bola mailom zaslaná aktuálna verzia Kolektívnej zmluvy. Dňa 8. 7. 2019 zamestnanec čerpal nariadenú dovolenku a dňa 9. 7. 2019 bol opätovne riadne po celý deň v práci na adrese podľa miesta výkonu práce a bol mu doručený e-mail: „Dobrý deň p. N., tak ako sme spolu dnes hovorili, v pošte je z D. Dohoda o ukončení pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov. Termín na prejednanie danej veci je piatok 12. 7. 2019 o 8:00 hod. Do piatku 12. 7. 2019 Vám nariaďujem čerpanie dovolenky.“ Z uvedeného vyplýva jasný prejav vôle zamestnávateľa, najprv ten, že očakával od zamestnanca výkon práce, a až následne, po lekárskej prehliadke prejavil vôľu skončiť pracovný pomer dohodou zo zdravotných dôvodov zamestnanca.

Dňa 10. 7. 2019 podľa pokynov zamestnávateľa zamestnanec čerpal dovolenku. Následne mu toho istého dňa bol doručený žalovaným e-mail s uvedeným textom: „Dobrý deň pán N., v nadväznosti na náš telefonát by sme Vás chceli informovať, že Váš pracovný pomer so spoločnosťou Heineken Slovensko Distribucia, spol. s r.o., založený pracovnou zmluvou zo dňa 1. 7. 2017 sa skončil uplynutím doby určitej k 30. 6. 2018. Za mylné informácie poskytnuté z našej strany sa Vám ospravedľujeme.“ K zmene v postupe zamestnávateľa došlo až po niekoľkých dňoch od nástupu zamestnanca do práce po skončení dlhodobej dočasnej práceneschopnosti. Zamestnanec listom zo dňa 11. 7. 2019 vyjadril nesúhlas a trval na tom, že jeho pracovný pomer trvá, avšak vyjadril vôľu skončiť pracovný pomer so zamestnávateľom pre následky pracovného úrazu dohodou o skončení pracovného pomeru. Zamestnanec teda riadne pracoval, plnil pokyny zamestnávateľa a teda niet pochyb, že mal za to, že jeho pracovný pomer trvá. Súčasne si však bol vedomý toho, že je zdravotne nespôsobilý vykonávať dohodnutý druh práce, a preto prejavil vôľu skončiť pracovný pomer dohodou zo zdravotných dôvodov (keby došlo ku skončeniu pracovného pomeru, zamestnanec by mal nárok na odstúpné). Keby sme vychádzali zo skutkového stavu, uplatnili postupy v súlade s právnou úpravou a zohľadnili prejavy vôle oboch účastníkov pracovného pomeru, bolo by potrebné skonštatovať, že došlo k prekvalifikácii pracovného pomeru na určitú dobu na neurčitý čas a následne boli prejavy vôle smerované ku skončeniu pracovného pomeru. Ak vznikla zdravotná nespôsobilosť zamestnanca na výkon jeho doterajšej práce (hoci po krátky čas došlo k výkonu práce), malo nasledovať skončenie pracovného pomeru z tohto dôvodu, či už na základe dohody alebo výpovede zamestnávateľa.

Súd prvej inštancie žalobu zamietol. Zamestnanec (žalobca) v konaní i v odvolaní tvrdil, že ak zamestnanec po uplynutí doby určitej pokračuje vo výkone práce s vedomím zamestnávateľa, pracovný pomer na určitú dobu sa mení na pracovný pomer na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak. K prekvalifikovaniu pracovného pomeru z pracovného pomeru na dobu určitú na pracovný pomer na dobu neurčitú v tomto prípade dôjde vtedy, keď zamestnávateľ vedel o ďalšom výkone práce a výslovne a nepochybne nedal najavo, že s ďalším pokračovaním v práci tohto zamestnanca nesúhlasí. Ak vychádzame zo skutkového stavu, zamestnávateľ žiadnymi úkonmi nedal najavo, že nesúhlasí s pokračovaním pracovného pomeru, a ak vezme do úvahy, aké všetky kroky zamestnávateľ zrealizoval (napr. vyslal zamestnanca

na lekársku prehliadku), či aké nezrealizoval (napr. keby zamestnávateľ mal za to, že pracovný pomer dotknutého zamestnanca sa skončil uplynutím doby určitej dňa 30. 6. 2018, mal zamestnanca odhlásiť ako svojho zamestnanca zo Sociálnej poisťovne a mal ešte v roku 2018 vysporiadať s ním nevyčerpanú dovolenku).

Právna argumentácia oboch súdov v komentovanom prípade sa v zásade vymyká teórii pracovného práva i existujúcim súdnym rozhodnutiam, pričom je postavená na pomerne formalistickom výklade „bezprostredného“ výkonu práce zamestnancom po uplynutí doby, na ktorú bol pracovný pomer uzatvorený (dohodnutý) medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Všeobecne možno konštatovať, že s odkazom na ustanovenie § 71 ZP v spojení s ustanovením § 48 a § 61 a nasl. ZP sa pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú môže skončiť nielen uplynutím dohodnutej doby (na základe právnej udalosti, t. j. pracovný pomer sa skončí bez toho, aby zamestnanec alebo zamestnávateľ musel vykonať určitý právny úkon), ale aj skôr na základe právneho úkonu (zamestnanec alebo zamestnávateľ prejaví vôľu skončiť pracovný pomer a napr. dá výpoveď). Pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú sa skončí uplynutím tejto doby – dôjde teda ku skončeniu pracovného pomeru bez toho, aby účastníci pracovného pomeru museli vykonať právny úkon smerujúci k jeho skončeniu. Ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.²

V prípade prekvalifikácie pracovného pomeru na neurčitý čas je dôležité, či zamestnanec pokračuje vo výkone práce. Ako určitá otázka môže vzniknúť, či má ísť o prácu doteraz dohodnutého a vykonávaného druhu práce, alebo aj o úplne inú prácu (keby došlo k výkonu iného druhu práce, došlo by nielen k prekvalifikovaniu na pracovný pomer na neurčitý čas, ale súčasne aj dohodu o zmene pracovných podmienok – druhu práce). Súdna prax za základnú podmienku zmeny pracovného pomeru považuje skutočnosť, že zamestnanec aj po uplynutí dohodnutej doby pokračoval vo vykonávaní prác, avšak za predpokladu, že zamestnávateľ o tom vedel (rozsudok Krajského súdu v Žiline sp. zn. 8 Co 483/2012). Preto sa súdy doteraz zaoberali tým, ako vnímať pokračovanie v práci po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa.

V zmysle rozhodovacej činnosti českých súdov pre naplnenie pojmu „s vedomím zamestnávateľa“ stačí, ak je vykonávaná práca len s vedomím najbližšieho nadriadeného zamestnanca (pozri rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2080/2001), túto vedomosť nemusí mať priamo štatutárny orgán zamestnávateľa (stačí, aby túto vedomosť mali osoby, ktoré síce nie sú zamestnancami dotknutého zamestnávateľa, ale konajú za zamestnávateľa ako jeho zástupcovia na základe plnej moci).³ Zjednodušene uvedené, keby zamestnanec pokračoval po uplynutí určitej doby vo výkone práce, zmení sa pracovný pomer na určitú dobu na pracovný pomer na neurčitý čas. Musíme však skúmať, či zamestnanec pokračuje v práci s vedomím zamestnávateľa (ak

2 ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol.: *Zákoník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní*. Komentár. Bratislava: Wolters Kluwer, s.r.o., 2019, s. 683 a nasl.

3 BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákoník práce*. Komentár. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 675 a nasl.

zamestnávateľ zakáže prácu zamestnancovi, dá najavo, že prácu od neho neočakáva, k zmene pracovného pomeru by teda dôjsť nemalo). K prekvalifikácii pracovného pomeru z doby určitej na neurčitý čas dôjde len za predpokladu, že zamestnávateľ vedel o ďalšom výkone práce a nezakázal mu pokračovanie v práci výslovne alebo iným spôsobom (dikcia „s vedomím zamestnávateľa“). V prípade, že o ďalšom výkone práce nevedel, k prekvalifikácii pracovného pomeru z doby určitej na čas určitý nedôjde. K prekvalifikovaniu by takisto nemalo dôjsť v prípade, keby zamestnanec pokračoval v práci pomocou omylu, ktorý u zamestnávateľa vyvolal (napr. ľstou).

Ako bolo už uvedené, ustanovenie § 71 ods. 2 ZP nestanovuje podmienku „bezprostredného“ výkonu práce zamestnancom po uplynutí doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer. Vyžaduje však, aby k takémuto výkonu práce zo strany zamestnanca po tejto dobe prichádzalo. Argumentácia prvostupňového i druhostupňového súdu vychádza z takého výkladu formulácie zákonného ustanovenia § 71 ods. 2 ZP, keď na prekvalifikáciu požadujú bezprostredný výkon práce zamestnancom v deň nasledujúci po dni, v ktorom prišlo k uplynutiu doby, na ktorú bol pracovný pomer dohodnutý. Podľa okresného súdu aj keby zamestnanec nastúpil do práce a začal pracovať 1. 7. 2019 (čo je rok po uplynutí dohodnutej určitej doby), a toto by bolo aj preukázateľné, nemohlo dôjsť k prekvalifikácii pracovného pomeru na neurčitý čas, „*nakolko nešlo o bezprostredné, následné a neprerušované pokračovanie vo výkone práce*“.

Za účelom preklasifikácie je potrebné, aby zamestnanec podľa § 72 ods. 2 ZP pokračoval po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce (ak sa nedohodne inak). Z predmetného ustanovenia vyplýva, že má dôjsť k vykonávaniu práce po uplynutí doby určitej, že tam nemá byť nejaký časový priestor, kedy by zamestnanec z vlastnej vôle nepracoval, prípadne by ešte nejaký čas uvažoval, či ešte príde do práce alebo nie. Situácia, ktorú súdy riešili v tomto konkrétnom prípade, bola iná a to v tom, že zamestnanec objektívne nemohol po uplynutí dohodnutej určitej doby pokračovať v práci, pretože bol pracovne neschopný a súčasne zamestnávateľ neurobil žiadny úkon, z ktorého by bolo zrejmé, že považuje pracovný pomer za skončený. Situácia by bola odlišná, keby po uplynutí doby určitej neexistovala žiadna prekážka v práci a jednoducho by zamestnanec nechodil do práce a vykonávať prácu by začal až neskôr a súčasne by zamestnávateľ urobil úkony smerujúce k tomu, že výkon práce od zamestnanca neočakáva. Možno preto súdy zvolili argumentáciu prostredníctvom „bezprostredného“ výkonu práce, aby upriamili pozornosť na to, že k výkonu práce má dôjsť po uplynutí dohodnutej určitej doby, ale nezohľadnili okolnosti konkrétneho prípadu (prečo reálne k výkonu práce dôjsť nemohlo).

Uvedené konštatovanie súdu je o to zarážajúce, že zamestnanec nemohol pokračovať v práci (aj krajský súd poukazuje na to, že po uplynutí doby určitej zamestnanec bezprostredne, bez prerušenia, nenastúpil do práce a nepokračoval v práci) a nie z vlastnej viny, ale z dôvodu dočasnej práceneschopnosti, ktorá navyše bola spôsobená pracovným úrazom. Aj bez ohľadu na tieto okolnosti máme za to, že súd si nad rámec právnej úpravy stanovil podmienku prekvalifikácie pracovného pomeru na neurčitý čas, ktorá nemá oporu v právnej úprave. Právna úprava je jednoznačná v tejto otázke,

preto dopĺňanie zo strany súdu pôsobí ako neadekvátne a nesprávne dotváranie právnej úpravy.

Iné súdne rozhodnutia vrátane pracovnoprávnej teórie vykladajú možnosť uplatnenia právnej fikcie podľa ustanovenia § 71 ods. 2 ZP širšie, a to najmä v kontexte potreby určitého aktívneho konania zamestnávateľa v podobe krokov smerujúcich ku skončeniu pracovného pomeru vrátane tých faktických (aby teda nedochádzalo k reálnemu výkonu práce). Keby zamestnanec prišiel po uplynutí doby do práce a chcel vykonávať prácu, zamestnávateľ musí zabezpečiť také kroky, aby zamestnanec prácu nemohol vykonávať, a ak je to možné, aby nedošlo ani k tomu, aby sa zamestnanec na pracovisko dostavil. Aby bolo preukázateľné, že zamestnávateľ nepočíta s výkonom práce zamestnanca pracujúceho v pracovnom pomere na určitú dobu po jej uplynutí. Ako bolo uvedené, v aplikačnej praxi je obvyklé, že zamestnávateľ zašle oznámenie zamestnancovi o tom, kedy sa mu končí pracovný pomer (nejde o právny úkon, ani o právny úkon výpovede zamestnávateľa, ale len o úkon zamestnávateľa nad rámec povinností daných Zákonníkom práce; týmto úkonom oficiálne a výslovne deklaruje svoju vôľu zamestnanca ďalej nezamestnávať). Mnohí zamestnávateľia majú vstup na pracoviská zabezpečený prostredníctvom napr. čipových kariet a pri skončení pracovného pomeru kartu príslušného zamestnanca deaktivujú, čím tiež prejavujú svoju vôľu, aby naďalej pracovný pomer po uplynutí dohodnutej doby nepokračoval. Uvedené kroky zamestnávateľa možno vnímať ako určité predchádzanie nezrovnalostiam a tomu, aby nedošlo k výkonu práce zamestnanca po ukončení doby určitej s vedomím zamestnávateľa a k prekvalifikácii pracovného pomeru, a ako určité odporúčanie, ktoré vychádza napr. aj z názoru Najvyššieho súdu ČR, ktorý uvádza, že na vzťah zamestnávateľa k informácii (vedomosti) o tom, že zamestnanec pokračuje v práci, možno usúdiť najmä z jeho vonkajších prejavov. „Z logiky veci vyplýva, že nestačí, aby zamestnávateľ postoj k ďalšej práci zamestnanca zaujal len vo svojom vedomí, podstatné je, aby prípadný nesúhlas prejavil aj navonok“ (rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2080/2001).⁴

Na základe ustálenej dôkaznej situácie v súdnom konaní, kde zamestnávateľ jednoznačne po okamihu (dni) uplynutia doby, na ktorú bol pracovný pomer dohodnutý, realizoval voči zamestnancovi právne i faktické úkony v podobe nariaďovania dovolenky zamestnancovi, ukladal povinnosti v podobe účasti na lekárskej prehliadke, či dokonca zamestnanec trávil s vedomím zamestnávateľa čas na pracovisku, v rámci ktorého pre neho vykonával závislú prácu (s prihliadnutím na konanie zamestnávateľa, ktorý dokonca voči zamestnancovi plnil informačnú povinnosť pri oboznamovaní ho s kolektívnou zmluvou, či naďalej umožňoval prístup na pracovisku prostredníctvom aktívnej čipovej karty), v danej situácii podľa nášho názoru jednoznačne prišlo k uplatneniu právnej fikcie prekvalifikovania dohodnutého pracovného pomeru na určitú dobu na pracovný pomer na neurčitý čas. Hmotnoprávna podmienka „bezprostredného“ výkonu práce v deň nasledujúci po dni, ktorým uplynula dohodnutá doba trvania pracovného pomeru, nevyplýva z existujúcej právnej úpravy, ale len

4 HORECKÝ, J.: *Dispoziční pravomoc zaměstnavatele*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 61.

z právnej argumentácie oboch súdov bez opory v zákonom ustanovení. Pri bližšom skúmaní právnej argumentácie súdov dokonca nie je možné nájsť ani udržateľný právny argument na odôvodnenie onej „bezprostrednosti“ výkonu práce, skôr naopak. Ak prihladneme na pracovnoprávnu ochranu zamestnanca ako slabšej strany v pracovnoprávnom vzťahu, mal byť výrok súdu práve opačný.⁵ Možno si položiť otázku, či súd dokonca nezlegalizoval nelegálne zamestnávanie, keďže zamestnanec vykonával prácu po skončení pracovného pomeru, a to dokonca v dĺžke takmer celej pracovnej zmeny.

V snahe o hľadanie inšpirácie súdnej argumentácie možno určité východisko nachádzať v použití výrazu „bezprostredný“ v iných pracovnoprávných inštitútoch. ZP používa výraz *bezprostredný* v súvislosti s prerušením práce zamestnancom podľa ustanovenia § 47 ods. 3 písm. b) (zamestnanec môže odmietnuť splniť pracovný pokyn, ak *bezprostredne* a vážne ohrozuje život a zdravie zamestnanca), s predĺžením pracovného pomeru na dobu určitú nad rámec ustanovenia § 48 ods. 2 ZP vo väzbe na ustanovenie § 48 ods. 4 ZP (zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky *bezprostredne* nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie), pre účely výpočtu dĺžky výpovednej doby podľa ustanovenia § 62 ods. 5 ZP (do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba *bezprostredne* nadväzujú), okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca podľa ustanovenia § 69 ods. 1 písm. c) ZP (zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak je *bezprostredne* ohrozený jeho život alebo zdravie), pre účely výpočtu dovolenky zamestnanca podľa ustanovenia § 110 ods. 2 ZP (za nepretržité trvanie pracovného pomeru sa považuje aj skončenie doterajšieho pracovného pomeru a *bezprostredne* nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca u toho istého zamestnávateľa), poskytnutia náhrady mzdy zamestnancovi za výkon práce vo sviatok podľa ustanovenia § 122 ods. 4 ZP (náhrada mzdy za sviatok alebo mzda podľa odseku 3 druhej vety nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlňuje zamešká zmenu *bezprostredne* predchádzajúcu sviatku alebo *bezprostredne* po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien), pracovných podmienok mladistvých zamestnancov podľa ustanovenia § 174 ods. 1 ZP (nočná práca mladistvého zamestnanca musí *bezprostredne* nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných zmien na denný čas) a na účely ustanovenia § 240 ods. 1 ZP upravujúceho podmienky pôsobenia zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa (činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá *bezprostredne* súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda).

Keby sme mali vysloviť sumarizujúce konštatovanie, mohli by sme uviesť, že Zákonník práce v citovaných ustanoveniach uvádza rôzne prístupy k obsahu výrazu

5 ŽUĽOVÁ, J.: Sociálne práva zamestnancov vykonávajúcich teleprácu. In: Pracovné právo v digitálnej dobe. Praha : Nakladatelství Leges, 2017. s. 87 – 102.

„bezprostredne“, pričom však ani jedna z nich sa neviaže na faktický existujúci výkon práce, ktorý by mal byť realizovaný v určitom časovom okamihu na to, aby prišlo k uplatneniu určitej právnej fikcie pre účely prekvalifikácie pracovného pomeru na určitú dobu na neurčitý čas. V prípade ohrozenia života a zdravia ide o bezprostrednosť ohrozenia v reálnom čase, t. j. výraz bezprostrednosť nadobúda obsahové vymedzenie aktuálneho okamihu bez časového odkladu. V ostatných prípadoch má výraz „bezprostredne“ súvis s vecnou povahou činnosti zamestnávateľa alebo charakteru práce mladistvých zamestnancov. Pravdepodobne najbližšie súdnemu výkladu možno pripodobniť obsahové vymedzenie „bezprostredne nadväzujúceho trvania“, ktorý sa uvádza pri výpočte dovolenky, ale práve odlišnosť od posudzovaného prípadu tkvie v detailoch. Bezprostredná nadväznosť trvania v uvádzaných zákonných ustanoveniach sa neviaže na faktický výkon práce zo strany zamestnanca (t. j. nevyžaduje od neho aktívnu participáciu na plnení obsahu pracovného pomeru), ale vychádza len z počítania času v tom zmysle, aby vznik ďalšej právnej skutočnosti bezprostredne nasledoval po skončení tej predchádzajúcej (teda dohodnutie napr. ďalšieho pracovného pomeru nasledovalo po skončení toho predchádzajúceho). Zákonník práce preto predmetnú právnu fikciu uplatňuje výlučne v abstraktnej rovine radenia jednotlivých právnych skutočností, ako budú nasledovať po sebe v priebehovom deji, ktorý je predmetom posudzovania (napr. pre účely výpočtu výpovednej doby posudzujeme započítanie trvania pracovného pomeru po sebe idúcich pracovných pomerov na dobu určitú). Takýto princíp totiž zodpovedá aj právnej fikcii vzniku samotného pracovného pomeru podľa ustanovenia § 46 Zákonníka práce vo väzbe na ustanovenie § 42 Zákonníka práce, pri ktorom nie je dôležité faktické plnenie obsahu pracovného pomeru (teda napr. plnenie práv povinností subjektmi pracovného pomeru), ale vôľa zmluvných strán založiť takýto pracovný pomer alebo iný druh pracovnoprávneho vzťahu za dohodnutých podmienok. V tomto ohľade preto nemôžeme viazať vznik pracovnoprávneho vzťahu na fyzické plnenie povinností zo strany subjektov pracovného pomeru (pracovný pomer vzniká dňom, na ktorom sa zmluvné strany dohodli, nie dňom, kedy začne zamestnanec vykonávať fyzicky prácu pre zamestnávateľa), rovnako ako nemôžeme konštatovať, že ak zamestnanec počas plynutia pracovného času nepracuje, nemusíme tento čas posúdiť ako pracovný čas len preto, že fyzicky nevykonáva prácu).

V zmysle uvedeného preto súdna argumentácia o potrebe bezprostredného fyzického výkonu práce po skončení trvania pracovného pomeru na dobu určitú odporuje princípom, ktoré ZP používa za účelom výkladu obsahu výrazu bezprostredný v zmysle už naznačeného, pričom však súčasne ustanovenie § 71 ods. 2 ZP výraz „bezprostredný“ pre účely uplatnenia právnej fikcie ani nepoužíva a nestanovuje ho ako hmotnoprávnu podmienku uplatnenia prekvalifikovania pracovného pomeru na určitú dobu na pracovný pomer na neurčitý čas. Z nášho pohľadu ide o určitý odklon od zaužívanej aplikačnej praxe i súdnej argumentácie v predchádzajúcich súdnych rozhodnutiach a popretie súkromnoprávneho charakteru pracovnoprávnych vzťahov. V tomto ohľade sa preto domnievame, že prijaté legislatívno-technické riešenie v novelizovanom § 40 ods. 12 ZP výrazne uľahčí proces nastavovania podmienok na

priznávanie nadtarifných zložiek mzdy alebo posudzovania nároku na vznik dovolenky u zamestnancov, ak ich pracovný pomer vznikne/zanikne počas príslušného kalendárneho roku. Vyžaduje si to však, aby odborová organizácia významne reflektovala predmetnú zmenu v rámci dohadovania pracovných a mzdových podmienok zamestnancov v kolektívnej zmluve.

3. Prvé kroky k elektronizácii pracovnoprávných vzťahov

Dlhodobou pertraktovaná otázka elektronizácie poskytovania informácií a doručovania dokumentov v oblasti individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov bola do určitej miery predmetom úvah práve pri transpozícii spomínaných európskych smerníc, a to predovšetkým s ohľadom na kreovanie právneho základu pre už elektronicky zasielané rôzne druhy informácií medzi zamestnávateľom a zamestnancami napr. v oblasti preukazovania ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (podľa § 144 ods. 2 ZP je zamestnanec povinný preukázať zamestnávateľovi prekážku v práci a jej trvanie vo väzbe na povinnosť príslušného zariadenia potvrdiť zamestnancovi doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní; prípadne informovanie zamestnancov o rozvrhovaní pracovného času podľa § 90 ods. 9 ZP a pod.). Hoci sa v súčasnosti toto doručovanie už realizuje, chýba explicitný právny základ pre jeho realizáciu s výnimkou doručovania elektronických výplatných pásovk, kde zamestnávateľ uzatváral so zamestnancami osobitnú dohodu, na podklade ktorej im túto zasielal aj na súkromnú emailovú adresu zamestnanca. V súvislosti so zavádzaním viacerých nových informačných povinností zamestnávateľa napr. v novo koncipovaných ustanoveniach § 47a ZP a § 49a ZP prišlo preto aj k vzniku prípustnosti doručovania informácií v oblasti výlučne individuálnych pracovnoprávných vzťahov (z formulácie ustanovenia § 38a ZP nemožno dospieť k záveru, že by bolo využiteľné aj pre oblasť kolektívnych pracovnoprávných vzťahov) v elektronickej podobe, ktorá v plnej miere, za splnenia uvádzaných podmienok, nahradí písomnú formu doručovania písomností zamestnancom.

Ustanovenie § 38a ZP vo svojom znení „zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi informáciu, ktorá sa podľa tohto zákona alebo iného pracovnoprávného predpisu poskytuje v písomnej forme, v listinnej podobe; zamestnávateľ môže túto informáciu poskytnúť v elektronickej podobe, ak zamestnanec má k elektronickej podobe informácie prístup, môže si ju uložiť a vytlačiť a zamestnávateľ uchová doklad o jej doručení alebo o jej prijatí, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Rovnako to platí aj na písomnú odpoveď zamestnávateľa na žiadosť zamestnanca“ zavádza preto možnosť zamestnávateľa doručovať zamestnancovi informácie v elektronickej podobe za splnenia kumulatívne stanovených podmienok. Primárne však treba rozlíšiť skutočnosť, že pripustenie elektronickej komunikácie ako alternatívy k písomnému prejavu je možné výlučne pre účely informovania zamestnancov, nedotýka sa povinnosti zamestnávateľa doručovať relevantnú dokumentáciu v rámci vzniku, zmeny obsahu alebo zániku pracovného pomeru spôsobmi, ktoré explicitne uvádza § 38 ZP. Prijatie § 38a ZP

tak nemení zaužívaný a právne ukotvený spôsob doručovania písomností podľa § 38 ZP formou osobného doručenia alebo náhradného doručenia prostredníctvom poštového podniku. V prípade elektronického doručovania informácií podľa § 38a ZP sa neuplatňuje ani žiadna forma zmarenia doručovania informácií obdobne, ako to uvádza § 38 ods. 4 ZP a dôkazné bremeno bude zaťažovať zamestnávateľa, aby preukázal, že pri doručení konkrétnej informácie elektronickým spôsobom naplnil všetky hmotnoprávne podmienky stanovené pre platnosť jeho doručenia zamestnancovi uvedeným spôsobom. Elektronické doručovanie zamestnancovi sa tak vzťahuje z vecného hľadiska výlučne na tie pracovnoprávne inštitúty, kde príslušné ustanovenie ZP stanovuje zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť zamestnancovi určitý druh informácie. Je na diskusiu, či by bolo možné uvedený konštrukt využiť aj na povinnosti zamestnávateľa, kde sa vyžaduje oboznámenie zamestnanca, ktoré predstavuje kvalitatívne vyššiu formu „informovania“ zamestnanca. Domnievame sa, že ak zamestnávateľ zavedie nejakú dodatočnú formu overenia/kontroly, či si zamestnanec uvedenú informáciu osvojil a osvojil si ju na kvalitatívne a kvantitatívne požadovanej úrovni, bolo by možné per analogiam pripustiť elektronickú formu aj v tomto prípade. Využitie ustanovenia § 38a ZP viaže použitie elektronickej formy výlučne na prípady, ak ZP alebo iný pracovnoprávny predpis predpokladá, že zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi informáciu na realizáciu jeho práv alebo povinností v pracovnoprávnom vzťahu (v tomto prípade pôjde o obe kategórie zamestnancov, teda zamestnancov vykonávajúcich závislú prácu na základe pracovnej zmluvy i dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, keďže všeobecná časť ZP sa podľa § 223 ods. 2 ZP vzťahuje aj na oblasť výkonu práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru). To však nevyklučuje situáciu, aby zamestnávateľ pri splnení predmetných predpokladov na elektronické doručovanie informácií podľa § 38a ZP využil tento spôsob aj na doručovanie informácií, ktoré boli napr. dohodnuté v kolektívnej zmluve alebo iných vnútropodnikových predpisoch zamestnávateľa a explicitne nevychádza z ustanovení ZP alebo iných pracovnoprávných predpisov, ale len z jeho záväzkovo dohodnutých nad rámec ZP alebo takých, ktoré sú napr. súčasťou prejavu jeho spoločensky zodpovedného konania (informovanie o teambuldingu a pod.). Hoci právna úprava explicitne uvádza len prípad situácie komunikácie zamestnávateľa k zamestnancovi, predpokladá sa využitie obdobného nástroja aj opačným smerom, teda informácie od zamestnanca k zamestnávateľovi v zmysle už uvádzaného.

Pre uplatnenie predmetného spôsobu komunikácie medzi zamestnávateľom a zamestnancom stanovuje ustanovenie § 38a ZP v zásade 4 kumulatívne podmienky, ktorých splnenie sa vyžaduje v zásade pred samotným elektronickým doručovaním informácie. Nepostačuje preto, aby zamestnávateľ neskôr dôvodil, že zamestnanec tieto podmienky pre spôsob komunikácie spĺňa ex post, ale pred samotným elektronickým doručovaním musí zamestnávateľ už mať vedomosť/právnu istotu, že tento spôsob doručovania elektronickej informácie je pre zamestnanca prípustný a spĺňa uvádzané hmotnoprávne predpoklady. V opačnom prípade je elektronické doručenie informácie neplatné a zamestnávateľ musí predmetnú informáciu poskytnúť zamestnancovi

v písomnej podobe doručenej prostredníctvom obvyklého spôsobu zavedeného u zamestnávateľa. Keďže nejde ani v tomto prípade o dokument spadajúci do rámca doručovania podľa § 38 ZP, vychádza sa pri doručovaní informácie zo spôsobu obvyklého u zamestnávateľa, to však nevylučuje možnosť, že zamestnávateľ uplatní analogicky spôsoby doručovania podľa § 38 ZP. Napriek skutočnosti, že ZP v § 38a ZP kogentne vymedzuje uvedené predpoklady na využitie elektronickej podoby doručovania informácií, neuvádza ich legálny výklad alebo prípadné vysvetlenie pre účely aplikačnej praxe, a preto možno ich výklad v zásade len predpokladať na základe ustálenej podnikovej praxe. Ustanovenie § 38a ZP stanovuje pre účely prípustnosti elektronického doručovania podmienku, že

- zamestnanec má k elektronickej podobe informácie prístup:

Zákonnodarcu ani v dôvodovej správe neuvádza, akým spôsobom možno prejudikovať, že má zamestnanec prístup k elektronickej podobe informácie. V zásade možno predpokladať na základe skúseností z aplikačnej praxe, že pôjde minimálne o zamestnancov, ktorí majú zriadenú emailovú elektronickú adresu s názvom zamestnávateľa, prostredníctvom ktorej komunikujú a plnia si pracovné úlohy v mene zamestnávateľa dovnútra alebo voči tretím osobám. Prístup k tejto emailovej schránke a povinnosť plniť si prostredníctvom nej pracovné úlohy v sebe inkorporuje možnosť oboznámiť sa v reálnom čase s doručanou informáciou. A to je aj umocnené predpokladom, že niektorí zamestnanci majú zriadený vzdialený prístup k jej sprístupneniu a vedľa sa teda oboznámiť s informáciou nielen mimo pracoviska zamestnávateľa, ale aj mimo rámca rozvrhnutého pracovného času. Druhú skupinu môžu tvoriť zamestnanci, ktorí vykonávajú prácu z domu alebo teleprácu podľa § 52 ZP a zamestnávateľ im na tento účel poskytol napr. pracovné pomôcky či nositeľnú elektroniku. V tomto ohľade sa pre účely zamestnávateľov odporúča, aby si priamo do pracovnej zmluvy zamestnancov alebo do dodatku k pracovnej zmluve (osobitnej dohody) priamo ustanovili vyhlásenie, že zamestnanci berú na vedomie, že spĺňajú predpoklady elektronického doručovania informácií podľa § 38a ZP, čím sa vytvorí na oboch stranách právna istota pre predmetný účel. Napriek uvádzaným príkladom sa predpokladá, že takto vymedzené kategórie zamestnancov, ktorým bude môcť zamestnávateľ doručovať informácie v elektronickej podobe, budú vymedzené vo vnútropodnikovom predpise alebo priamo v ustanoveniach kolektívnej zmluvy, keďže ide o zásah do obsahu realizácie práv a povinností zamestnancov a zamestnávateľa, odporúča sa participácia zástupcov zamestnancov pri vymedzení okruhu týchto zamestnancov.

- môže si ju uložiť:

Formulácia tejto podmienky je pomerne zvláštna, pretože ako by súčasne od zamestnanca požadovala určitý spôsob uchovávania doručenej informácie od zamestnávateľa. V zásade sa predpokladá, že zamestnanec si predmetnú informáciu sprístupňuje prostredníctvom počítača, v rámci ktorého si môže túto informáciu v elektro-

nickej podobe uložiť pre neskoršiu potrebu opakovaného využitia či oboznámenia sa s ňou. Na prvý pohľad trochu sporná podmienka sa snaží alternatívne nahradiť trvalý charakter sprístupnenia informácie, ak je vyhotovená v písomnej podobe a doručená zamestnancovi, ktorý s ňou môže disponovať opakovane a využívať ju na rôzne účely. K tejto premise sa približuje preto stanovenie podmienky možnosti uloženia tejto informácie zo strany zamestnanca. Splnenie tejto podmienky však nevyžaduje, aby si zamestnanec túto elektronicky doručenú informáciu aj uložil, pre zamestnávateľa postačuje, že mu je takáto možnosť vytvorená.

- môže si ju vytlačiť:

Obdobne ako v prípade možnosti zamestnanca si elektronicky doručenú informáciu uložiť sa aj možnosť jej vytlačenia viaže na schopnosť zamestnanca si túto informáciu uchovávať na ďalšie obdobie. Možno kontraproduktívne k samotnej elektronizácii komunikácie vyznieva otázne, či papierové zhmotnenie informácie nejde proti účelu nielen úspory nákladov, ale vôbec aj všeobecnej vyššej flexibilizácii doručovania informácií v online priestore medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Možnosť vytlačenia informácie však nesmeruje k obligatórnej povinnosti zamestnávateľa prideliť každému zamestnancovi tlačiareň, aby si ju mohol kedykoľvek podľa svojich predstáv vytlačiť. Smeruje len k vytvoreniu možnosti zamestnanca, aby mu bola dostupná táto možnosť. Teda, ak má zamestnanec prístup v práci k spoločnej tlačiarňi alebo prístup k vlastnej tlačiarňi v práci, považuje sa predmetná podmienka za splnenú. Možnosť vytlačenia tak nevzniká vždy v okamihu, keď zamestnávateľ takúto informáciu elektronicky doručí, ale že zamestnanec má takúto možnosť tlače v nejakom primeranom čase.

- zamestnávateľ uchová doklad o jej doručení alebo o jej prijatí:

Náhradou za osobný potvrdený odber písomností alebo preukázanie o doručení potvrdenkou z poštového podniku slúži nová povinnosť zamestnávateľa o uchovávaní dokladu o doručení alebo prijatí informácie doručovanej zamestnancovi. Technologických variantov uchovávania týchto dokladov je značné množstvo, pričom ani v jednom prípade sa nepredpokladá, že by mal tieto podklady zamestnávateľ uchovávať v listinnej podobe. Postačuje, ak si nastaví také IT riešenie, ktoré mu umožní pre účely právnej istoty jednoznačne určiť, kedy bola zamestnancovi takáto informácia doručená a/alebo kedy sa s ňou zamestnanec oboznámil. Vzhľadom na vysokú mieru modifikácie doručovanej informácie a spôsobov jej doručovania je preto na zamestnávateľovi, aby zvolil vhodný spôsob uchovávania tohto dokladu.

V zmysle uvedeného sa teda použitie § 38a ZP pre účely komunikácie v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch nepredpokladá formou priameho odkazu, to však nevylučuje, aby si zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodol vlastný spôsob doručovania dokumentov a informácií. Osobitné dojednania si teda vyžaduje aj používanie elektronickej komunikácie v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. V pri-

pade elektronickej komunikácie sa v zásade v dojednaných pravidlách konštatuje, že prišlo k zachovaniu písomnej formy komunikácie medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, a to najmä pre prípady, keď sa vyžaduje písomná forma danej komunikovanej informácie (oznámenia) alebo sa to vzhľadom na jej charakter predpokladá. Primárne preto pôjde najmä o výkon kompetencií príslušného odborového orgánu podľa príslušných právnych predpisov, a to na účely spolurozhodovania (napr. § 84 alebo § 87 ZP), prerokovania podľa § 237 ZP, informovania podľa § 238 ZP a kontroly príslušným odborovým orgánom podľa § 149 alebo § 239 ZP. Pod elektronickej komunikáciou sa tak bude rozumieť zaslanie elektronickej správy na emailové adresy osôb oprávnených na preberanie písomností adresovaných odborovej organizácii (príslušnému odborovému orgánu) alebo zamestnávateľovi, pričom tieto emailové adresy musia byť označené v týchto osobitných dojednaniach medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Pre dohodnutie efektívnej komunikácie je však kľúčové určenie okamihu doručenia písomnosti, dohodnutie lehôt na vykonanie nejakého úkonu zo strany príslušného odborového orgánu alebo zamestnávateľa a následne určenie potreby/nevyhnutnosti realizácie spätnej odpovede. Určenie okamihu doručenia písomnosti (teda aj elektronickej správy) je kľúčové z pohľadu začatia plynutia lehôt, napríklad na realizáciu úkonu zo strany príslušného odborového orgánu (napr. § 74 ZP, § 240 ods. 9 ZP) alebo zamestnávateľa (napr. § 133 ods. 3 ZP). Najčastejšou formou určenia tohto okamihu je požiadavka na prijímajúcu stranu elektronickej správy, aby potvrdila doručenie o prijatí, ktorá následne informuje odosielaťcu stranu o prečítaní správy, čím súčasne vymedzí deň, od ktorého môžu začať plynúť ustanovené lehoty; výnimkou nebýva ani dojednanie pre prípady, ak je správa zamestnávateľa so žiadosťou o prerokovanie a spolurozhodovanie doručená odborovej organizácii pred začiatkom vikendu či iného dňa pracovného pokoja, že lehoty začínajú plynúť až prvým pracovným dňom. V menšom počte prípadov postačuje okamih doručenia na dohodnutú emailovú adresu, čo však nezaručuje, že si prijímateľ správu skutočne prečítal, resp. že správa na jeho emailovú adresu bola vôbec doručená. V druhom prípade sa obe strany vystavujú problému zlyhania elektronickej komunikácie a právnej neistote, či prišlo k oboznámeniu druhej strany s potrebou realizácie nejakého úkonu a že začala plynúť lehota na jeho uskutočnenie.

V prípade klasického doručovania sa preukazuje okamih doručenia buď poštovou doručenkou, alebo podpisom osoby oprávnenej prebrať poštu v mene dotknutého subjektu. Určenie lehôt na realizáciu nejakého úkonu sa odvíja buď od príslušných právnych predpisov – napríklad podľa citovaných ustanovení Zákonníka práce –, alebo od dohody zamestnávateľa a odborovej organizácie v kolektívnej zmluve, alebo od osobitnej dohody, ak právna úprava žiadnu lehotu na realizáciu úkonu neustanovuje. Typickým príkladom zmluvne dohodnutých lehôt sú prípady spolurozhodovania alebo prerokovania napríklad pri uzatváraní dohody o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času podľa § 87 ZP alebo prerokovania podľa § 237 ZP, kde právna úprava žiadne procesnoprávne lehoty neustanovuje. Ustanovenie predmetných lehôt súčasne

predpokladá, že sa dohodne povinnosť prijímajúcej strany konať, resp. právna fikcia uskutočnenia konkrétneho procesnoprávneho úkonu, ak sa rozhodne z akýchkoľvek subjektívnych alebo objektívnych dôvodov nekonať. Osobitné dojednania takýchto dohôd tak musia preukázateľne ustanovovať, či a v akých prípadoch musí prijímajúca strana vykonať z jej strany protiúkon, resp. ustanoviť domnienku, že ak v ustanovenej lehote nebude voči odosielajúcej strane vykonaný protiúkon a doručená napríklad odpoveď na žiadosť, má sa za to, že prijímajúca strana nemá žiadne námietky alebo v danej veci nesúhlasí alebo zobrala poskytnutú informáciu na vedomie a podobne. Určenie tejto adekvátnej reakcie totiž predpokladá, že odosielajúca strana sa nedostáva do stavu právnej neistoty a na základe dohodnutých možností odozvy z prijímajúcej strany vie napríklad modifikovať svoj doterajší postup alebo ho úplne opustiť a pod.

Do celkového kontextu flexibilizácie predmetnej pracovnoprávnej úpravy zapadá aj novelizácia ustanovenia § 38 ods. 2 ZP, ktorá explicitne stanovuje odbernú lehotu na doručení písomností podľa § 38 ZP na 10 dní. Objektívne vzaté sa tým vyriešia viaceré sporné prípady, keď predovšetkým zamestnávateľa využívali možnosť skrátenia odbernej lehoty pre zamestnancov podľa poriadku poštového podniku niekedy až na 5 dní. V tomto prípade zákonodarca nasleduje už platný model doručovania upravený v zákone o štátnej službe, ktorý rovnako stanovuje všeobecnú odbernú lehotu na 10 dní.

4. Zmluvný systém pod útokom formálneho plnenia informačných povinností

4.1. Všeobecne ku vzťahu zmluvného dojednávania a jednostranného konania v pracovnoprávnych vzťahoch

Pertraktovaná novela ZP sa pravdepodobne najvýraznejšie dotkne oblasti zmluvného systému v pracovnoprávnych vzťahov, keď výrazné zúženie obligatórneho obsahu pracovnej zmluvy sa automaticky dotkne aj záujmu zamestnávateľov naďalej dojednávať tento zmluvný obsah v kolektívnej zmluve s odborovou organizáciou. Aj preto možno čiastočne pejoratívne nazvať uvedenú novelu výhrou formalizmu plnenia informačných povinností nad mierou ingerencie zamestnancov a ich zástupcov pri dojednávaní pracovných a mzdových podmienok zamestnancov v individuálnych a kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov. Novela ZP však do určitej miery nasleduje všeobecný trend udaný nielen aktuálnymi súdnymi rozhodnutiami, ale aj napr. pripravovanou smernicou o práci pre pracovné platformy, ktorá napr. zavedie algoritmické riadenie ako súčasť kreovania obsahu pracovnoprávnych vzťahov, ktoré by sa malo sekundárne premietnuť do obsahu národných lokálnych pracovnoprávnych úprav v najbližších dvoch rokoch. Výraznejší zásah do zmluvného systému však predstavuje práve koncepcia zavádzania nových informačných povinností zamestnávateľa napr. v § 47a ZP alebo § 49a ZP, ktoré do určitej miery nahradia doteraz dojednávaný obsah pracovnej zmluvy a posilnia možnosť zamestnávateľa konať autonómne navzdory doteraz uplatňovanej koncepcii spolurozhodovania odborových organizácií na roz-

hodovaní zamestnávateľa.

Osobitnú pozornosť je preto nevyhnutné venovať pro futuro identifikácii vhodného právno-teoretického základu pre realizáciu dvojstranných právnych úkonov vo väzbe na prijímanie vnútropodnikových predpisov zamestnávateľa ako právneho základu pre plnenie jednostranných informačných povinností, ktoré prináša novela ZP v spomínaných ustanoveniach § 47a ZP a § 49a ZP, a vplyvu na ich obsah prostredníctvom uplatneného kontraktačného práva v pracovnoprávných vzťahoch (napr. kódex správania, etický kódex, smernica o oznamovaní protispoločenskej činnosti, zásady ochrany osobných údajov zamestnancov, podmienky vysielania zamestnancov na výkon práce do iného štátu, normovanie práce, usmernenie k antiteroristickým previerkam zamestnancov). Vo väčšine prípadoch sa totiž dominantne uplatňuje zmluvný systém cez participačné práva zástupcov zamestnancov, t. j. či už v oblasti len prijímania základného pracovnoprávneho vnútropodnikového predpisu v podobe pracovného poriadku až po vlastné smernice a jednostranné plnenia informačných a oboznamovacích povinností zamestnávateľa v oblasti rozvrhovania pracovného času podľa § 90 ods. 4 ZP a § 90 ods. 9 ZP a pod. Aktuálny stav tvorby a obsahu vnútropodnikových predpisov možno charakterizovať prívlastkami práva neistota, rozmanitosť a nesúrodosť postupu zamestnávateľov a zástupcov zamestnancov či zamestnancov samotných, keďže slovenský právny poriadok neupravuje tvorbu vnútropodnikových predpisov a nezaobrá sa podmienkami ich vydávania vrátane absencie úpravy prípustného obsahu týchto vnútropodnikových predpisov. Zákonník práce upravuje procesnoprávne otázky vydania len dvoch druhov vnútropodnikových predpisov: pracovného poriadku a predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, aj to však len v rozsahu ich prijímania pri uplatňovaní participačných práv zástupcov zamestnancov. Zamestnávatelia si preto jednostranne kreujú pravidlá tvorby, obsahu, platnosti a účinnosti vnútropodnikových predpisov často neprihliadnuc na možnosť analogického využitia tvorby všeobecne záväzných právnych predpisov.⁶ Rôzna „odborná“ úroveň takejto tvorby vnútropodnikových predpisov potom spravídla vedie k znížovaniu sociálnych štandardov zamestnancov, ale aj k neplatnosti jednotlivých ustanovení ex lege a má negatívne následky aj pre samotného zamestnávateľa (pracovnoprávne spory, porušenie oprávnených záujmov zamestnávateľa, poškodenie dobrého mena, neoprávnené konkurenčné výhody a pod.)

Vzhľadom na povinnosť vykonania transpozície smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach k 1. novembru 2022 bude musieť prísť k nevyhnutným úpravám súčasnej vnútropodnikovej dokumentácie, a to v priamom dôsledku s novo koncipovanými ustanoveniami o informačnej povinnosti zamestnávateľa pri uzatváraní pracovného pomeru alebo vysielaní zamestnancov na výkon práce do inej krajiny. Vyžaduje sa preto do budúca buď zaviesť, alebo priamo konstruovať, či upraviť vo vnútropodnikových predpisoch viacero nových pracovnoprávných inštitútov ako elektronické poskytovanie informácií zamestnancom, transpono-

6 ŠÍN, Z. *Tvorba práva. Pravidla, metodika, technika*. 2. vyd., Praha : C. H. Beck, 2009.

vať viacero nových písomných (oboznamovacích) povinností zamestnávateľa, zmeniť obsah zmluvnej dokumentácie súvisiacej so vznikom pracovnoprávneho vzťahu vrátane úpravy participácie zástupcov zamestnancov, či zaviesť lehoty na plnenie niektorých povinností subjektmi pracovnoprávnych vzťahov alebo uplatňovania ich práv napr. s odkazom na úpravu sťažnosti zamestnanca zamestnávateľovi alebo pri prechode na inú formu zamestnania. Na všetky tieto už uvedené okruhy problémov budú musieť preukázateľne reagovať aj subjekty pracovnoprávnych vzťahov, keď bude musieť prísť k zásadnej zmene kontraktáčného prístupu, lebo sa mnohé (doteraz dohadované zmluvné podmienky) stanú obsahom len jednostrannej informačnej povinnosti zamestnávateľa, ak sa tak rozhodne a príde k redefinovaniu obsahu esenciálnych zložiek pracovnej alebo kolektívnej zmluvy (alebo aj ostatných dohôd medzi subjektami pracovnoprávnych vzťahov). V uvedenom kontexte sa tak budeme zaoberať dopadom predmetnej transpozície na obsah zmluvného systému v pracovnoprávnom i občianskoprávnom rozmere, identifikovať prípadné negatívne prejavy na pracovnoprávnej ochrane zamestnancov vo vzťahu k uplatňovaniu ich individuálnej vôle v procese dohadovania vlastných pracovných a mzdových podmienok vrátane dopadu na uplatňovanie zmluvného systému medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov.

Osobitná pozornosť bude musieť byť venovaná aj pokračujúcej depersonalizácii obsahu pracovnoprávnych vzťahov výraznejším využívaním algoritmického riadenia⁷ (súčasť dispozičného oprávnenia zamestnávateľa) po transpozícii smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy. Relevantným sa preto do budúca javí skúmanie nielen možnosti využívania algoritmického riadenia zamestnancov, ale aj stanovenie limitov jeho použitia s ohľadom na pracovnoprávnu ochranu zamestnancov na európskej i slovenskej úrovni tak, aby prichádzalo neustále k zohľadneniu premisy o dôstojnom výkone závislej práce zo strany zamestnancov. Nielen spomínaná smernica o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy, ale aj v aktuálnom období transponovaná smernica o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach (2019/1152) sú založené na absolútne odlišnom princípe kreovania obsahu pracovnoprávnych vzťahov v slovenskej pracovnoprávnej úprave (rovnako však napr. aj v ČR a v Poľsku). Nepreferuje sa totiž princíp dojednávania základného určeného rozsahu pracovných podmienok zamestnancov so silnou inženiériou zamestnanca, ale prichádza k postupnému redukovaniu jeho negociačnej možnosti v prospech informačných povinností zamestnávateľa posilňovaním jeho procesnoprávnych oprávnení (porovnaj napr. revidované ustanovenie § 43 a 44 ZP, novo koncipované ustanovenie § 44a, § 47a, § 49a alebo § 54b a § 54c ZP).

Algoritmické riadenie, teda rozhodnutia zamestnávateľa prijímané a podporované automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémami, nie je novým trendom len pri nástupe pôsobenia digitálnych platforiem, hoci jeho príchodom obavy z vplyvov na pracovné podmienky zamestnancov bezpochyby vzrástli. Nová právna úprava, reprezentovaná zatiaľ smernicou o zlepšení pracovných podmienok v oblasti

⁷ Rozhodnutia zamestnávateľa prijímané a podporované automatizovanými monitorovacími a rozhodovacími systémami.

práce pre platformy (vrátane revidovaného uplatnenia GDPR), aj s ohľadom na zvýšenú depersonalizáciu a predpokladaný negatívny vplyv na obsah pracovnoprávneho vzťahu (potenciál rodového vychýlenia, diskriminácia, oblasť odmeňovania, prípustného rozsahu pracovného času a pod.) preto smeruje k výraznejšiemu zvýšeniu pracovnoprávnej ochrany zamestnancov zavádzaním nových informačných povinností voči zamestnancom a zvýšeniu kvality poskytovaných informácií. Ďalej k zavedeniu ďalších obmedzení v oblasti spracúvania osobných údajov o zamestnancovi (napr. využívanie spracúvaných informácií o zamestnancovi na určovanie konkrétneho typu pracovných úloh, meranie produktivity jeho pracovnej činnosti, hodnotenie jeho výkonnosti, resp. získavanie podkladov pre hodnotenie jeho správania s možnosťou skončenia pracovnoprávneho vzťahu).

V zmysle naznačeného by sa preto s ohľadom na súčasné oslabenie zmluvného systému v dôsledku prijatej novely ZP javilo dôsledné sa zaoberanie problematikou vymedzenia podstaty algoritmického riadenia a jeho premietnutie do realizácie jednotlivých vnútorných procesných postupov v konkrétnych pracovnoprávných inštitútoch z pohľadu aplikačnej praxe i existujúcej pracovnoprávnej úpravy, posúdenie rozsahu prípustnosti využívania algoritmického riadenia u osôb vykonávajúcich prácu pre digitálne platformy vrátane posúdenia dopadov na obsah pracovného pomeru takýchto osôb, analýzou uplatnenia právnych fikcií (prezumpcií) a použitia obráteného dôkazného bremena v teórii pracovného práva a v aplikačnej praxi, ktoré prináša a posilňuje európska právna úprava, napr. aj smernica o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy (problém „fiktívny zamestnanec“ v kontexte súdny rozhodnutí Súdneho dvora EÚ vo veci C-256/01, Allonby, a C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media) v komparácii so slovenskými súvislosťami uplatnenia napr. prezumpcie dočasného pridelenia podľa § 58 ods. 2 ZP. Domnievame sa, že výraznejšie presadenie algoritmického riadenia zásadne zasiahne do oblasti zmluvného systému v pracovnom práve a ovplyvní nielen obsah, ale aj formu ich uzatvárania, ktorá bude spieť k znehodnocovaniu „súkromnoprávneho“ charakteru pracovnoprávných vzťahov v prospech možnosti pripustenia jednostranného konania predovšetkým zo strany zamestnávateľa.

4.2. K právnym i faktickým zmenám v súvislosti s novelou ZP

Pravdepodobne najvýraznejším zásahom do zmluvnej slobody subjektov pracovnoprávneho vzťahu je zúženie obsahu pracovnej zmluvy podľa § 42 ZP a jej transformácia do podoby novo koncipovaného § 47a ZP, v rámci ktorého môže zamestnávateľ konať samostatne formou plnenia si informačnej povinnosti voči zamestnancom. Tradičný model do účinnosti novely ZP pracovnú zmluvu charakterizoval ako dvojstranný právny úkon⁸, ktorý je podpísaný zo strany zamestnávateľa, ako aj zamestnanca. Pracovnú zmluvu možno označiť ako súhlasné memorandum oboch zmluvných strán, ktoré upravuje primárne podmienky vyplývajúce z ustanovenia § 43 ods. 1 ZP, a to

8 BARANCOVÁ, H. *Teoretické problémy pracovného práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2013, s. 289.

druh práce a jeho stručnú charakteristiku, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a mzdové podmienky, za predpokladu, že nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Z dikcie ustanovenia § 43 ods. 2 ZP vyplýva, že pracovná zmluva môže obsahovať oveľa viac ďalších informácií, ktoré sú pre zamestnanca u konkrétneho zamestnávateľa veľmi užitočné, napr. výplatný termín, dĺžku pracovného času, dovolenku a pod. Vychádzajúc z uvedenej všeobecnej definície a právnej interpretácie obsahu pracovnej zmluvy bolo možné obsah pracovnej zmluvy rozdeliť do troch základných náležitostí, a to obligatórne vymedzených v § 43 ods. 1 ZP⁹, pravidelne vymedzených v § 43 ods. 2 ZP¹⁰ a náhodne vymedzených v § 43 ods. 4 ZP¹¹. Tento zaužívaný model však novela s odôvodnením vyššej miery transparentnosti a predvídateľnosti pracovných podmienok zamestnancov ruší a kompenzuje to zavedením novej informačnej povinnosti zamestnávateľa v § 47a ZP. Ak sa máme na uvedenú zmenu pozrieť objektívne, slovenský zákonodarca sa dostal do nezávideniahodnej situácie práve v dôsledku vysoko nastavenej pracovnoprávnej ochrany zamestnancov v slovenskej pracovnoprávnej úprave, a to aj ako rezídua socialistickej pracovnoprávnej úpravy. Keby sme porovnali slovenskú pracovnoprávnú úpravu s ostatnými pracovnoprávnymi úpravami, dospeli by sme k záveru o vysokej miere ingerencie zástupcov zamestnancov a zamestnancov do rozhodovania zamestnávateľa pri dojednávaní pracovných a mzdových podmienok zamestnancov. Typickým príkladom je práve spomínaný obsah pracovnej zmluvy do 1. 11. 2022, resp. vysoká miera participácie zástupcov zamestnancov napr. na rozvrhovaní pracovného času zamestnávateľom s odkazom na § 90 ods. 4 ZP alebo samotné dojednávanie mzdových podmienok zamestnancov, ktorých dojednanie sa podľa § 43 ods. 1 písm. d) ZP a § 119 ods. 3 ZP predpokladá výlučne v pracovnej alebo kolektívnej zmluve. Na rozdiel od Českej republiky sa tak napr. neprípúšťa jednostranné určenie mzdových podmienok zamestnancov prostredníctvom vnútropodnikového predpisu.

Novela ZP túto paradigmu do značnej miery ruší v prospech možnosti autonómneho flexibilného konania zamestnávateľa, ktorému dáva v § 47a ods. 1 ZP doslova vybrať, či zotrvá na doterajšom modeli obsiahnutia pracovných a mzdových podmienok zamestnancov v pracovnej alebo kolektívnej zmluve, alebo sa rozhodne tieto pracovné podmienky zamestnancov nedojednávať, pričom následne príde k sekundárnemu vzniku jeho informačnej povinnosti, kde vo zvolených lehotách bude povinný zamestnávateľ informovať o ich existencii a úprave. Hoci teda pracovnoprávny vzťah predstavuje súkromnoprávny vzťah s rovnakým postavením subjektov pracovnoprávných vzťahov, novela ZP v § 47a ZP však nepriamo mení rovnováhu medzi zamestnancom

9 V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jej stručná charakteristika,
- b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

10 Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmer dovolenky a dĺžku výpovednej doby.

11 V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.

a zamestnávateľom v prospech zamestnávateľa, keď mu umožňuje rozhodnúť sa nedojsť k určité pracovné podmienky (hoci mu do súčasnosti toto právo neprislúchalo) a vybrať si vlastne mieru participácie zamestnanca na jeho rozhodovaní. Je pochopiteľné, že zamestnávateľa sa skôr rozhodnú pre možnosť samostatného konania, aj keď s povinnosťou plnenia informačnej povinnosti voči zamestnancom, a tieto pracovné podmienky nebudú kongruentní dojednávať v pracovnej zmluve zamestnanca alebo v kolektívnej zmluve so zástupcami zamestnancov. Na druhej strane bude eminentným záujmom odborovej organizácie, aby nebol obsah kolektívnej zmluvy redukovaný v zásade len na dojednávanie mzdových podmienok alebo úpravu realizácie kompetencií zástupcov zamestnancov v rôznych pracovnoprávných inštitútoch.

Do takejto voľby zamestnávateľa však bude bezpochyby spadať aj jeho rozhodovanie v súvislosti s už zavedeným systémom úpravy pracovnoprávných vzťahov vo vnútornom prostredí zamestnávateľa. Je pochopiteľné, že pokiaľ bude mať zamestnávateľ uzatvorenú kolektívnu zmluvu alebo pracovné zmluvy so zamestnancami, nerozhodne sa ich okamžite jednostranne meniť v dôsledku novej pracovnoprávnej úpravy vzhľadom na potrebu súhlasu druhej zmluvnej strany. Ani pri rozhodovaní sa o nastavení nového modelu v rámci novely ZP by však zamestnávateľ nemal zabúdať na potrebu dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie; keď sa rozhodne napr. novo nastúpeným zamestnancom zmeniť obsah pracovnej zmluvy v prospech jeho jednostranného plnenia informačných povinností, vznikne mu dualita právneho režimu dojednávaných pracovných a mzdových podmienok, pričom jedna skupina zamestnancov bude mať tieto pracovné podmienky fixované v pracovnej zmluve a druhej ich bude môcť jednostranne meniť s odkazom na znenie § 54c ZP¹² a zamestnancovi musí túto zmenu oznámiť najneskôr v deň účinnosti tejto zmeny. Pri flexibilnom pohľade na neskoršie vymedzenie pracovných podmienok, o ktorých má zamestnávateľ poskytnúť písomnú informáciu, by mohol v zásade meniť predmetné pracovné podmienky bez výraznejšieho obmedzenia aj každý kalendárny mesiac (napr. posun výplatného termínu). V tomto zmysle by mal preto zvážiť, že prípadná jednostranná zmena pracovných podmienok pri jednej skupine zamestnancov bude pravdepodobne zakladať porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v porovnaní s uvedenou inou skupinou zamestnancov, ktorí majú pracovné podmienky upravené v pracovnej zmluve a budú sa nachádzať v porovnateľnej situácii s týmito zamestnancami. Riešením nie je ani podpísanie zmeny obsahu pracovnej zmluvy v zmysle § 54 ZP, pretože ak čo i len jeden zamestnanec túto zmenu nepodpíše, ocitá sa zamestnávateľ v popisovanej situácii porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Samotná dualita takýchto právnych režimov úpravy pracovných podmienok tak zamestnávateľovi priniesť viac problémov ako výhod. Nehovoriac už o skutočnosti, že čím výraznejší zá-

12 Zamestnávateľ je povinný pri zmene pracovných podmienok a podmienok zamestnávania uvedených v § 47a ods. 1 a pri zmene údajov uvedených v § 44a ods. 2 a § 54b ods. 2 poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o zmenených pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania a o zmenených údajoch najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti zmeny; to neplatí, ak zmena spočíva len v zmene právneho predpisu alebo kolektívnej zmluvy, na ktoré písomná informácia odkazuje.

sah bude realizovať do obsahu pracovných zmlúv, tým výraznejší bude tlak zástupcov zamestnancov, ak u neho pôsobia, aby tieto pracovné podmienky dohadovali v kolektívnej zmluve.

Realizácia spomínanej informačnej povinnosti môže byť uskutočnená v písomnej forme, pričom písomná forma je dodržaná, ak zamestnávateľ poskytne tieto informácie aj v elektronickej podobe tým zamestnancom, ktorí splnia uvádzané hmotnoprávne podmienky pre elektronické doručovanie informácií podľa § 38a ZP.

Z vecného hľadiska zásahu do obsahu pracovnej zmluvy teda po prijatí novely ZP zostáva zachovaný koncept obligatórneho uvádzania podstatných náležitostí pracovnej zmluvy podľa § 43 ods. 1 písm. a) – d) ZP podľa pôvodnej právnej úpravy do 1. 11. 2022, pričom však prišlo k rozšíreniu možnosti (flexibility) dojednávania miesta výkonu práce. ZP po prvý raz pripustil možnosť nedojednávania konkrétneho pracovného miesta zamestnanca, ale len možnosť dohodnutia si pravidla, že si miesto výkonu práce bude určovať sám zamestnanec. Táto zmena je pochopiteľne pozitívna pre veľmi flexibilné pracovné pozície, ktorých výkon práce nie je viazaný na konkrétne pracovné miesto, ale môžu túto prácu vykonávať z akéhokolvek miesta alebo viacerých miest výkonu práce, pričom si sami budú aj rozvrhovať ich určenie v reálnom čase plnenia pracovných povinností. To však sekundárne vedie k záveru o vylúčení napr. realizácie pracovných ciest či poskytovania cestovných náhrad, ak si explicitne nedohodnú nejakú formu oznamovacej či inej povinnosti zamestnanca, na podklade ktorej by bol zamestnávateľ oprávnený mu takto určené miesto výkonu práce zo strany zamestnanca zmeniť alebo ho povolať do sídla spoločnosti, či na iné určené miesto na výkon práce. ZP totiž jednoznačne uvádza výraz „pravidlo“, nie povinnosť si dohodnúť konkrétne geograficky vymedzené miesto výkonu práce. Je už potom na samotnom zamestnávateľovi a zamestnancovi, na akej vysokej miere flexibility sa dohodnú. Na uvedené podstatné náležitosti obsiahnuté v pracovnej zmluve zamestnanca nadväzuje následne novo konštruované ustanovenie o tzv. ďalšom obsahu pracovnej zmluvy, ktorý v sebe v zásade zahŕňa predchádzajúci koncept pravidelných a náhodných pracovných podmienok dohadovaných v pracovných zmluvách odkazom na súkromnoprávny charakter kreovania obsahu pracovnej zmluvy. Súčasne však so zvýšením individuálnej autonómie zmluvných strán ZP v § 44 ods. 2 ZP vymedzuje hranice tejto zmluvnej slobody spôsobom, keď uvádza negatívny výpočet ustanovení, pri ktorých by sa aj dohodnutie takýchto ustanovení ZP považovalo za neplatné z dôvodu neprimeraného rozšírenia dispozičného oprávnenia zamestnávateľa, a to v oblasti obmedzenia práva zamestnanca komunikovať o obsahu svojich pracovných a mzdových podmienok s tretími osobami a obmedzenia zamestnanca vykonávať prácu pre iného zamestnávateľa, ak nepríde k naplneniu porušenia zákazu výkonu konkurenčnej činnosti podľa § 83 a 83a ZP počas alebo po skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa. V tomto ohľade si však musíme uvedomiť, že síce podľa nového ustanovenia § 44 ods. 2 písm. b) ZP sa za neplatné považujú ustanovenia pracovnej zmluvy alebo dohody, ktoré *„zamestnancovi zakazujú výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času“* s výnimkou odkazu na úpravu konkurenčnej

činnosti v § 83 a § 83a ZP, to však nevylučuje situáciu, že podobné obmedzenie uloží zamestnávateľ zamestnancovi v súvislosti so zákazom konania v rozpore s jeho oprávnenými záujmami podľa § 81 písm. e) ZP (napr. v prípade kvalifikácie alebo pracovných zručností, ktoré zamestnanec získal u súčasného zamestnávateľa). V tomto prípade by nešlo o obmedzenie konkurenčnej činnosti, ale využívania poznatkov, ktoré sú príznačné a jedinečné pre uvedeného zamestnávateľa zamestnanca a ktoré môžu predstavovať dokonca súčasť jeho know-how alebo obchodného tajomstva podľa § 17 ObZ. S odkazom na účel predmetného ustanovenia ide o transpozíciu čl. 9 smernice EÚ 2019/1152 (súbežné zamestnania), podľa ktorého: „1. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľ nezakazoval pracovníkom nástup do zamestnania u iných zamestnávateľov mimo rozvrhu pracovného času, ktorý určí uvedený zamestnávateľ, ani ho pre to nijako neznevýhodňoval. 2. Členské štáty môžu stanoviť podmienky obmedzení, ktoré môžu použiť zamestnávatelia v prípade nezlučiteľnosti z objektívnych dôvodov, ako sú zdravie a bezpečnosť, ochrana obchodného tajomstva, integrita verejnej služby alebo predchádzanie konfliktom záujmov.“ Cieľom je vyjadrenie skutočnosti (bod 29 úvodných ustanovení smernice), že: „Zamestnávateľ by nemal zakazovať pracovníkovi, aby sa zamestnal aj u iných zamestnávateľov mimo rozvrhu pracovného času určeného s uvedeným zamestnávateľom, ani ho kvôli tomu nijako znevýhodňovať.“

Ak sa teda zamestnávateľ rozhodne nedohodnúť určitý rozsah pracovných podmienok zamestnancov v pracovnej zmluve, vzniká mu obligatórna informačná povinnosť, aby o ich existencii a úprave informoval zamestnanca v určených lehotách podľa § 47a ods. 2 ZP. Ak predpokladaná dĺžka trvania pracovného pomeru je kratšia ako doba v zmysle ďalej uvedených lehôt, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi najneskôr do skončenia pracovného pomeru predmetnú informáciu. Na základe odlišnej relevancie pracovných podmienok na úpravu obsahu pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca sú aj odlišne stanovené lehoty na splnenie informačnej povinnosti zamestnávateľom:

- do siedmich dní od vzniku pracovného pomeru

má zamestnávateľ povinnosť informovať zamestnanca o spôsobe určovania miesta výkonu práce alebo určenie hlavného miesta výkonu práce, ak sú v pracovnej zmluve dohodnuté viaceré miesta výkonu práce; ďalej o ustanovenom týždennom pracovnom čase, údají o spôsobe rozvrhovania pracovného času a pravidlách jeho rozvrhovania vrátane predpokladaných pracovných dní a vyrovnávacieho obdobia podľa § 86, § 87 a 87a, rozsahu a čase poskytovania prestávky v práci, nepretržitého denného odpočinku a nepretržitého odpočinku v týždni, pravidlách pre prácu nadčas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas; splatnosti mzdy a výplaty mzdy vrátane výplatného termínu;

- do štyroch týždňov od vzniku pracovného pomeru

má zamestnávateľ povinnosť informovať zamestnanca o výmere dovolenky alebo spôsobe jej určenia; o pravidlách skončenia pracovného pomeru, dĺžke výpovednej doby alebo spôsobe jej určenia, ak v čase poskytnutia informácie nie je známa; o lehote na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru; o práve na odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom, ak sa poskytuje, a jej rozsahu.

Súčasťou nových informačných povinností zamestnávateľa dotýkajúcich sa úpravy pracovných podmienok, resp. priamo súvisiacich s dohodnutím obsahu pracovnej zmluvy je aj povinnosť odpovede (poskytnutia informácie zamestnancovi), či môže alebo nemôže u neho vykonávať prácu na ustanovený rozsah týždenného pracovného času alebo na neurčitý čas. V novom § 49b ZP¹³ sa navrhuje transponovať čl. 12 smernice EÚ 2019/1152 (Prechod na inú formu zamestnania), podľa ktorého: „1. Členské štáty zabezpečia, aby pracovník, ktorý odpracoval aspoň šesť mesiacov u toho istého zamestnávateľa, ktorému skončila skúšobná doba, ak bola určená, mohol požiadať o formu zamestnania s predvídateľnejšími a istejšími pracovnými podmienkami, ak je k dispozícii, a aby dostal písomnú a odôvodnenú odpoveď. Členské štáty môžu obmedziť frekvenciu žiadostí, na základe ktorých vzniká povinnosť podľa tohto článku. 2. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľ poskytol odôvodnenú písomnú odpoveď uvedenú v odseku 1 do jedného mesiaca od podania žiadosti. Pokiaľ ide o fyzické osoby, ktoré konajú ako zamestnávateľa, a mikropodniky, malé alebo stredné podniky, členské štáty môžu stanoviť predĺženie tejto lehoty na najviac tri mesiace a povoliť ústnu odpoveď na nasledujúce podobné žiadosti predložené tým istým pracovníkom, ak sa odôvodnenie odpovede vzhľadom na situáciu pracovníka nezmenilo.“ Bod 36 úvodných ustanovení smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach uvádza: „Ak zamestnávateľa majú možnosť pracovníkom v atypických formách zamestnania ponúknuť pracovné zmluvy na plný úväzok alebo na dobu neurčitú, mal by sa podporovať prechod na istejšie formy zamestnania v súlade so zásadami uvedenými v Európskom pilieri sociálnych práv. Pracovníci by mali mať možnosť požiadať o inú predvídateľnejšiu a istejšiu formu zamestnania, ak je k dispozícii, a dostať odôvodnenú písomnú odpoveď od zamestnávateľa, pričom sa zohľadnia potreby zamestnávateľov aj pracovníkov. Členské štáty by mali mať možnosť obmedziť frek-

¹³ Prechod na inú formu zamestnania

(1) Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi s pracovným pomerom na určitú dobu alebo s pracovným pomerom na kratší pracovný čas, ktorého pracovný pomer trvá viac ako šesť mesiacov a ktorému uplynula skúšobná doba, ak bola dohodnutá, na jeho žiadosť o prechod na pracovný pomer na neurčitý čas alebo na ustanovený týždenný pracovný čas poskytnúť písomnú odôvodnenú odpoveď do jedného mesiaca odo dňa doručenia žiadosti; to sa vzťahuje aj na každú ďalšiu žiadosť zamestnanca podanú najskejšie po uplynutí 12 mesiacov od predchádzajúcej žiadosti. Zamestnávateľ, ktorý je fyzickou osobou, a zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, je povinný na žiadosť podľa prvej vety odpovedať najneskôr do troch mesiacov odo dňa doručenia žiadosti a pri opakovanej žiadosti môže poskytnúť odpoveď v ústnej forme, ak sa odôvodnenie odpovede nezmenilo.

venciu takýchto žiadostí. Táto smernica by členským štátom nemala brániť v ustanovení toho, že pozície vo verejnej službe, ktoré sa obsadzujú na základe výberového konania, sa nepovažujú za dostupné len na základe jednoduchkej žiadosti pracovníka, preto sa na ne nevzťahuje právo požiadať o formu zamestnania s predvídateľnejšími a istejšími pracovnými podmienkami.“

Hoci možno chápať európsku požiadavku na predvídateľnosť prípadného zlepšenia pracovných podmienok zamestnancov prechodom do štandardnej formy zamestnávania za relevantnú, z pohľadu aplikačnej praxe bude nová právna úprava predstavovať skôr novú administratívnu záťaž zamestnávateľa ako príležitosť pre zamestnancov. V prvom rade totiž musíme zohľadniť čl. 2 Základných zásad ZP, kde sa uvádza, že zamestnávateľ má právo výberu a voľby konkrétnych zamestnancov vrátane formy a podmienok ich zamestnávania, od čoho sa bude odvídať aj charakter druhu pracovných kontraktov, ktoré bude ponúkať zamestnancom. Zavedenie nového práva zamestnancov pýtať sa, nič nezmení na tom, či im zamestnávateľ takýto „štandardný“ typ zmluvného kontraktu ponúkne alebo nie. Na druhej strane obmedzenie podania žiadosti na raz za 12 mesiacov nebude riešiť situáciu u zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú veľký počet zamestnancov, keďže už len zodpovedanie 100 požiadaviek zamestnancov bude viesť k zjavnému formalizovaniu vyhotovených odpovedí a možno zmene adresáta, namiesto vecného obsahu písomnej odpovede. Hoci § 49b ZP požaduje od zamestnávateľa poskytnutie „odôvodnenej“ odpovede, jej vecné vymedzenie neuvádza, a to ani demonštratívne, a bude preto závisieť od zamestnávateľa, akú formu odpovede zvolí. Už teraz možno predpokladať, že pôjde o odkaz na prípadné zvýšené náklady, potrebu flexibility riadenia ľudských zdrojov a pod., pričom vo výsledku sa zamestnancovi ani následne neumožňuje túto odpoveď rozporovať. Zamestnávateľ tam fakticky môže uviesť čokoľvek.

5. Posilnená právna ochrana osobitných kategórií zamestnancov

Právna úprava ponúka v jednotlivých pracovnoprávných inštitútoch zamestnancom i zamestnávateľom rôzne možnosti zosúladenia zachovania materského a rodičovského poslanja zamestnancov pri súčasnom výkone práce (či možnom zaradení sa do práce), prekážkou ich efektívneho uplatnenia je často sledovanie subjektívnych záujmov, ktoré smerujú aj k hľadaniu rôznych právnych obštrukcií a nedokonalostí, aby nemuselo prísť napr. k prípadnej potrebe navýšenia nákladov zamestnávateľov, ktoré sú spojené napr. s potrebou vhodnej úpravy pracovného času zamestnanca podľa ustanovenia § 164 a § 165 ZP a realizáciou organizačných opatrení, aby dokázal zamestnávateľ zabezpečiť výkon práce zamestnancami počas celého predpokladaného požadovaného obdobia.

S prihliadnutím na rôzne inštitúty, ktoré sa považujú za významné pre zosúlodenie pracovného a rodinného života (napr. kratší pracovný čas, stlačený pracovný týždeň, úprava pracovného času, delenie pracovné miesto), možno konštatovať, že sú-

časná právna úprava ZP sa zdá byť dostačujúca. Výzvou pre odborové organizácie je však práve dohodnutie takých ustanovení kolektívnej zmluvy, ktoré budú zamestnávateľa vo väčšej miere nútiť využívať práve uvedené flexibilné formy zamestnávania zamestnancov aj s ohľadom na novelizované ustanovenie § 164 ods. 2 ZP, resp. nastaviť priznávanie nadtarifných zložiek mzdy takým spôsobom, ktorý nebude týchto zamestnancov znevýhodňovať v porovnaní s ostatnými zamestnancami, ak ich využijú. ZP upravuje:

- pracovný pomer na kratší pracovný čas, ktorý môže byť dohodnutý v rozličných formách, a to aj formou tzv. stlačeného pracovného týždňa, či ako výkon práce niekoľko hodín počas pracovných dní (§ 49),
- delené pracovné miesto (§ 49a),
- čoraz častejšie využívaný inštitút domácej práce a telepráce (§ 52),
- úpravu pracovného času (§ 164 ods. 2),
- osobitné podmienky na prácu nadčas či pracovnú pohotovosť rodičov (§ 164 ods. 3),
- mnoho variácií pružného pracovného času (§ 88) alebo
- delenú pracovnú zmenu (§ 90 ods. 6).

Novela ZP s účinnosťou od 1. 11. 2022 tento právny rámec ochrany osobitných kategórií zamestnancov ešte viac posilňuje, a to nielen novo koncipovanými ustanoveniami o úprave tzv. otcovskej dovolenky, ale aj úpravou už spomenutého § 164 ods. 2 ZP, ktorý rozširuje okruh modelov rozvrhnutia pracovného času zamestnanca spadajúceho do chránenej skupiny zamestnancov. Už len v rámci inštitútu pružného pracovného času je možné dohodnúť si rôzne režimy práce (ako prínosné by bolo možné uvažovať o zmene režimu pružného pracovného času a prekážok v práci, aby sa tieto v prípade rodičov detí započítavali do pracovného času – § 143 ZP). Ako otázku si však možno položiť, či štát nejakým spôsobom motivuje a podporuje zamestnávateľov, aby tieto flexibilné formy zamestnávania rodičov realizovali. Mnoho zamestnávateľov, keďže už v súčasnosti badať problém pri náboře zamestnancov, sa snaží motivovať rodičov, aby popri starostlivosti o deti aj pracovali (vo veľmi obmedzenom režime, aby ich znalosti, zručnosti napredovali), prípadne sa vzdelávali a následne po skončení materskej/rodičovskej dovolenky nastúpili do práce pripravení na výkon práce (ku koncu čerpania materskej/rodičovskej dovolenky sa s rodičmi dohodnú na postupnom zaškolení, intenzívnych kurzoch a pod.). Kľúčovým hráčom by však mal byť štát, ktorý by mal podporovať a finančne ohodnocovať zamestnávateľov s prorodinným prístupom.

Aby však bolo možné napr. pracovať v určitom obmedzenom režime popri pobereaní materského príspevku, je potrebné v tomto smere zmeniť právnu úpravu. V súčasnosti je totiž u mnohých pracovných pozícií (aj v súvislosti s priemyslom 4.0) taký progres, že ak rodič je napr. na materskej/rodičovskej dovolenke tri roky, prípadne ak má viac detí, tak aj päť aj šesť rokov, nie je spôsobilý bezprostredne po skončení materskej/rodičovskej dovolenky začať pracovať na pozícii, z ktorej odišiel. Hoci táto pozícia je pomenovaná rovnako, často je podstatný obsah jej činností zmenený. Stávajú

sa tak situácie, že rodič nezvláda nové nastavenie procesov, v krátkej dobe sa ich nevie naučiť a často sa rozhodne odísť zo zamestnania sám.¹⁴ Samozrejme, sú známe aj prípady, keď zamestnávateľ z dôvodu zmeny náplní pracovných pozícií mení organizačnú štruktúru a po skončení materskej/rodičovskej dovolenky sa rodič stáva nadbytočným, lebo nedisponuje zručnosťami, znalosťami, schopnosťami, ktoré sú potrebné pre novo nastavené pozície (nie je ničím výnimočným, ak takéto organizačné zmeny sú fiktívne a najmä z dôvodu, že zamestnávateľ nemá záujem o zaškolenie zamestnanca vracajúceho sa z materskej/rodičovskej dovolenky a radšej si chce ponechať zamestnanca, ktorý u neho aktuálne pracuje).

Ochrana rodičov, ktorá sa týka návratu do zamestnania, je garantovaná § 157 ods. 2 a 3 ZP. Táto sa práve z už uvedených dôvodov stáva často v praxi nerealizovaná. Práve s nastavovaním podmienok pre priemysel 4.0 sa preto vzdelávanie zamestnancov javí ako kľúčové, osobitne pre kategóriu zamestnancov – rodičov je tým nástrojom, ktorý ich vráti na pracovné miesto k pôvodnému zamestnávateľovi. Okrem prípadnej možnosti pracovať, vzdelávať sa počas materskej/rodičovskej/otcovskej dovolenky by bolo možné uvažovať o zakotvení zvýšenej ochrany napr. počas obdobia troch mesiacov po skončení materskej/rodičovskej dovolenky, počas ktorých by rodič – zamestnanec mal právo zaškoľiť sa, získať inovatívne zručnosti formou vzdelávania alebo praxe. V mnohých prípadoch je totiž ochrana § 157 ZP skôr virtuálna.

Aby rodičia mohli bezprostredne po skončení materskej/rodičovskej/otcovskej dovolenky efektívne pracovať, ako významný nástroj na udržanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov – rodičov počas čerpania materskej/rodičovskej dovolenky možno vnímať ponúknutie možnosti vzdelávania, získania nových zručností krátkodobými praxami, pravidelnými stretnutiami v rámci kolektívu. Ide o činnosti, ktoré sú aj časovo náročné na koordináciu. Nie je cieľom uvádzať príklady dobrej praxe rôznych zamestnávateľov, možno však uvažovať o všeobecných nástrojoch podpory zamestnávateľov, napr. finančnou podporou prostredníctvom úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Vzdelávanie či poskytovanie rôznych výcvikov by si nastavil zamestnávateľ formou administratívne jednoduchého projektu (plošné a neadresné vzdelávanie, re-kvalifikácie by v tomto prípade neplnili žiadny účel) a príslušný úrad by dozeral na jeho realizáciu.

V prípade, keby zaškoľovanie, získavanie potrebných znalostí, zručností bolo finančne náročné a štát by nijakým spôsobom nepodporoval zamestnávateľa (keby bola spoluúčasť štátu, táto by sa odpočítavala od nákladov zamestnávateľa), možno uvažovať o využití dohody o prehlbovaní kvalifikácie (§ 155 ods. 5 ZP), v ktorej by sa aj zamestnanec zaviazal po určitú dobu zotrvať u zamestnávateľa. Ako rizikové sa však javí, že zamestnancov by odrádzal od uzatvorenia takejto dohody záväzok uhradiť ná-

14 HLADÍKOVÁ, V. K niektorým otázkam informačnej a vedomostnej spoločnosti. In QUAERE 2017 : recenzovaný zborník príspevků vědecké interdisciplinární mezinárodní vědecké konference doktorandů a odborných asistentů. roč. VII. – 1. vyd. Hradec Králové: Magnanimitas, 2017. s. 657-663 alebo HLADÍKOVÁ, V. – GÁLIKOVÁ TOLNÁIOVÁ, S. Cyber aggressors, their motives, emotions and behavioural tendencies in the process of cyberbullying. In AD ALTA : journal of interdisciplinary research : recenzovaný medzioborový vedecký časopis. roč. 9, 2019, č. 2, s. 71-76.

klady, keby nezotrval po dohodnutý čas u zamestnávateľa. Možno by bolo vhodné v ZP nastaviť maximálne doby stabilizačného záväzku v závislosti od nákladov, napr. ak je do sumy 4 000 eur, stabilizačný záväzok by bol napr. max. 2 roky; ak do sumy 6 000 eur, tak 3 roky a pod. Takéto nastavenie by možno bolo vítané nielen v prípade rodičov, ale vo všeobecnosti. Ak totiž za pomerne nízke náklady zamestnávateľ požaduje zotrvanie 5 rokov, pre zamestnanca je to nevýhodné. Uvedomujeme si, že ZP má nastavenú dobu stabilizačného záväzku ako maximálnu, ale v praxi sa skôr inklinuje k navrhovaniu maximálnej doby.

Dôležitým faktorom určujúcim či rodič nastúpi do práce, alebo sa bude osobne starať o dieťa, je dostupnosť materských škôl, prípadne obdobných zariadení v blízkosti sídla zamestnávateľa alebo miesta pobytu. Práve nedostatok takýchto zariadení sa vníma ako brzda nástupu do zamestnania. Súčasne ako vhodný nástroj, ktorý by odbúraval stres pracujúcich rodičov, sú zariadenia, ktoré by boli schopné postarať sa o deti napr. počas prázdnin, počas určitého času (napr. poobede, ak rodič pracuje nadčas, pretože potrebuje dokončiť projekt, alebo obaja rodičia súčasne majú nočnú zmenu). Sú známe, aj z nášho slovenského prostredia, príklady dobrej praxe, kedy zamestnávateľa prevádzkujú firemné materské škôlky, či rôzne detské kútiky, alebo tábory počas prázdnin. Tieto nástroje výrazne ovplyvňujúce návrat rodiča do zamestnania a následne aj pracovný výkon sú mimo rámca Zákonníka práce. Keďže je v našich podmienkach častejšie, že o deti sa osobne starajú najmä matky, v rámci zamestnania a ich pracovných podmienkach sa táto skutočnosť aj negatívne odzrkadľuje (či už ide o diskrimináciu v rámci kariérneho postupu alebo v oblasti odmeňovania) a následne aj v rámci dôchodkových schém.

Ako častý príklad zosúladzovania pracovného a rodinného života sa vníma práca na kratší pracovný čas. Táto je však v podmienkach Slovenska využívaná v nízkej miere aj pre nedostatok predškolských zariadení, aj pre nízku úroveň odmeňovania. Pre mnoho zamestnávateľov je takáto forma nevyhovujúca (napr. výrobný sektor). Ako pozitívum pracovných úväzkov na kratší pracovný čas sa často vníma aj vyššie efektivita práce zamestnancov (ktorí sa snažia využiť pracovný čas vyšším tempom práce ako zamestnanci na ustanovený týždenný pracovný čas). Tieto formy práce sú využívané u zamestnávateľov, ktorí poskytujú služby napr. v oblasti IT priemyslu, telekomunikácií. Ako pozitívne sa vníma, ak starostlivosť o dieťa preberajú striedavo obaja rodičia (obvykle otec preberá starostlivosť o staršie dieťa a matka tak môže nastúpiť do zamestnania; samozrejme, nie je ničím výnimočné, ak prevažnú časť osobnej starostlivosti o dieťa zabezpečuje otec, najmä ak mzda/plat matky je vyšší a rodina potrebuje finančné zabezpečenie).

ZP umožňuje aj striedavé, aj súčasné čerpanie materskej/rodičovskej/otcovskej dovolenky, sociálne zabezpečenie patrí pri súčasnej starostlivosti však len jednému rodičovi (preto čerpanie nie je súčasné, ale postupné). V poslednom období čoraz viac mužov čerpá rodičovskú dovolenku a poberá materské. Je však verejným tajomstvom, že najmä v prípade mužov, ktorí majú (aj) status samostatne zárobkovo činné osoby a ich príjem je vyšší, formálne čerpajú rodičovskú dovolenku a poberajú materské, ale

osobná starostlivosť o dieťa zväčša spočíva na matke dieťaťa. Účel poberania materského sa tak nenapĺňa, keďže osobne sa o dieťa nestará otec, ktorý naďalej pracuje a matka sa nevrátila do zamestnania, pretože sa osobne naďalej stará o dieťa.

Precíznejšou právnou úpravou nástupu a ukončenia čerpania materskej/rodičovskej/otcovskej dovolenky by bolo možné zakotvenie minimálnej dĺžky čerpania aspoň rodičovskej dovolenky (napr. v prípade rodičovskej dovolenky aspoň dva mesiace). V praxi vznikajú aj situácie, keď zamestnanec čerpá rodičovskú dovolenku napr. päť týždňov, následne sa rozhodne nastúpiť do práce, potom po niekoľkých týždňoch znova čerpá rodičovskú dovolenku, čo zamestnávateľom komplikuje zabezpečenie prevádzky. Zamestnanci často nedodržiavajú jednomesačnú lehotu oznámenia (§ 166 ods. 3 Zákonníka práce) a zamestnávateľ sa tak ocitá v neistote, a preto je možné uvažovať aj o takejto podmienke. Zakotvenie minimálnej dĺžky čerpania rodičovskej dovolenky (napr. dva mesiace) aj v prípade prerušovaného čerpania rodičovskej dovolenky, prípadne stanovenie konkrétného obdobia medzi oznámením nástupu do práce a dňom nástupu do práce, ktoré by musel od oznámenia uplynúť, by tento problém pomohlo riešiť. Prípadnú pomoc matke dieťaťa by bolo možné vnímať aj cez inštitút pracovného voľna, ktoré by sa poskytlo otcovi dieťaťa, napr. počas piatich dní po návrate matky z pôrodnice. Cieľom tohto voľna by bola spoločná starostlivosť rodičov o dieťa a súčasne starostlivosť o matku dieťaťa¹⁵. Toto pracovné voľno by mohlo mať status prekážky v práci hradenej napr. zo sociálneho poistenia alebo ako dávka v hmotnej núdzi.

ZP umožňuje vo všeobecnosti zamestnancom úpravu pracovného času v § 90 ods. 11 ZP. Zamestnanec, u ktorého objektívne nastanú zdravotné dôvody alebo iné vážne dôvody, môže zamestnávateľa požiadať o vhodnú úpravu týždenného pracovného času alebo ju so zamestnávateľom dohodnúť v pracovnej zmluve. ZP nekonkretizuje, o aké zdravotné dôvody alebo iné vážne dôvody by u zamestnanca malo ísť (možno preto teda vo všeobecnosti uviesť, že môže ísť nielen o dôvody sociálneho charakteru, ale aj spoločenského či iného), ktoré ale zamestnancovi bránia vo výkone práce do takej miery, že nemôže u zamestnávateľa vykonávať prácu v štandardnom režime rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času. § 90 ods. 11 ZP nediferencuje medzi rovnomerných alebo nerovnomerným rozvrhnutím týždenného pracovného času, predmetnú výnimku preto možno použiť v oboch prípadoch, pričom sa nevylučuje, aby sa tieto dôvody kryli aj s dôvodmi, pre ktoré možno uplatniť osobitnú právnú úpravu v § 87 ods. 3 ZP alebo § 164 ods. 2 ZP. V porovnaní s uvádzanými ustanoveniami osobitnej právnej úpravy je však okruh zamestnancov pre účely uplatnenia § 90 ods. 11 ZP širší a nemusia teda patriť do žiadnej z osobitných kategórií zamestnancov, ale len sa u nich vyskytli dôvody pre vhodnú úpravu týždenného pracovného času. Z tohto dôvodu sa preto aj § 90 ods. 11 ZP v aplikáčnej praxi používa ako právny nástroj na riešenie problémov zamestnancov, u ktorých uvádzané osobitné ustanovenia § 87 ods. 3 ZP a § 164 ods. 2 ZP nebolo možné z nejakého dôvodu uplatniť. Uplatnenie § 90 ods. 11 ZP je formulované ako obligatórna povinnosť zamestnávateľa vyhovieť, nejde teda o jeho fakultatívne rozhodnutie. V porovnaní

15 BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 789.

s § 164 ods. 2 ZP je však širšie vymedzená možnosť zamestnávateľa preukazovať prostredníctvom obráteného dôkazného bremena, že žiadosti zamestnanca nevie vyhovieť, keďže to prevádzka zamestnávateľa nedovoľuje. Zamestnávateľ tak nemusí preukazovať existenciu vážnych prevádzkových dôvodov, ale postačí, ak preukáže „menej závažné“ prekážky, ktoré mu bránia v tom, aby vyhovel žiadosti zamestnanca (napr. prekážky organizačného alebo výrobného charakteru aj bez zásadného dopadu na chod výrobného alebo pracovného procesu). Pod vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času možno v zásade subsumovať rôzne varianty rozvrhnutia pracovného času zamestnanca bez skrátenia ustanoveného týždenného pracovného času, keďže v uvedenom prípade ide o úpravu určeného, nie ustanoveného týždenného rozvrhu pracovného času.

Následne ZP zakotvuje v § 164 ods. 2 osobitné ustanovenie k úprave pracovného času vo vzťahu k zamestnancom – rodičom. Ak ide o osobitnú úpravu, táto by teda mala mať prednosť pred § 90 ods. 11 ZP. Podľa tohto osobitného ustanovenia ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

V praxi spôsobuje problém vymedzenia vážnych prevádzkových dôvodov (v porovnaní s § 90 ods. 11 ZP by tak zamestnávateľ mal vyhovieť zamestnancovi len v prípade, ak reálne z vážnych prevádzkových dôvodov nemôže zamestnancovi vyhovieť). Z dôvodu zvýšenej ochrany zamestnancov – rodičov si možno položiť otázku, či by tieto dôvody nemal zamestnávateľ prerokovávať so zástupcami zamestnancov (obdobne ako podľa § 142 ods. 2 ZP). Hoci ide o nárok zamestnanca – rodiča, ktorý si môže vymáhať na súde, v praxi je to skôr nereálne.

5.1. Úprava rozvrhnutia pracovného času zamestnancov a nová povinnosť zamestnávateľa

Napriek už uvádzanému výpočtu rôznych pracovnoprávných inštitútov, ktoré by mali slúžiť na uľahčenie zosúladovania pracovného a súkromného života zamestnanca po skončení čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky, je aplikačná prax neraz iná. Zamestnávatelia totiž v niektorých prípadoch vnímajú takéto využívanie „práv“ zamestnancov ako nepríjemnosť a individuálny prístup k zamestnancovi ako ten, ktorý im zvyšuje náklady pri narušení unifikovaného prístupu k zamestnancom. Ak napr. zamestnanec požiada o inú vhodnú úpravu pracovného času podľa ustanovenia § 164 ods. 2 ZP napr. v podobe výkonu práce len v určitej pracovnej zmene alebo spočívajúcej v odlišnom určení začiatku a konca pracovného času, musí zamestnávateľ realizovať ďalšie organizačné opatrenia na vykrytie práce iným zamestnancom, aby vyhovel žiadosti zamestnanca, čo prináša zvýšený tlak na vedľajšie personálne náklady zamestnávateľa. Aj preto sa zamestnávatelia snažia hľadať rôzne možnosti, ako takejto žiadosti zamestnanca nevyhovieť. Príkladom môže byť napr. odmietnutie vyhovenia

žiadosti zamestnanca o kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu pracovného času z dôvodu existencie vážnych prevádzkových dôvodov u zamestnávateľa podľa ustanovenia § 164 ods. 2 ZP. ZP totiž bližšie nekonkretizuje vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré by zamestnávateľ nemohol vyhovieť žiadosti zamestnanca. Prevádzkou obvykle rozumieme určitý proces plnenia úloh alebo činností zamestnávateľa, a to najmä úloh, ktoré súvisia so zaistením výroby alebo poskytovaním služieb a inej obdobnej činnosti, ktorú zamestnávateľ vykonáva vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť. Existencia vážnych prevádzkových dôvodov je preukázaná vtedy, keby bola znemožnená, narušená alebo vážne ohrozená riadna prevádzka zamestnávateľa. Pri posudzovaní, či sú na strane zamestnávateľa vážne prevádzkové dôvody, je rozhodujúci stav prevádzky zamestnávateľa v období, v ktorom dochádza k posudzovaniu opodstatnenosti žiadosti (zrušeniu povolenia). V Českej republike existujú viaceré rozhodnutia Najvyššieho súdu ČR, ktoré sa tejto otázke venovali (možno ich vnímať ako inšpiráciu aj pre prax v SR). Ide napr. o rozhodnutia sp. zn. 21 Cdo 1561/2003, sp. zn. 21 Cdo 612/2006, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013). Porovnáva sa v nich zásah do prevádzky, keby sa zmena na žiadosť zamestnanca uskutočnila. Podľa rozhodnutí zamestnávateľ môže teda nevyhovieť žiadosti zamestnanca „*pouze v prípade, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele.*“¹⁶ Obdobne aj v súdnom konaní pred Najvyšším súdom ČR (sp. zn. 21 Cdo 612/2006) sa posudzoval prípad sudkyne, ktorá chcela pracovať iba 20 hodín týždenne. Súd jej to povolil a neskôr zrušil z dôvodu nedostatočnej kapacity sudcov. Najvyšší súd ČR rozhodol, že zamestnávateľ mal na to právo. Súd sa vyslovil: „*Na druhé straně, zákoník práce a ostatní pracovněprávní předpisy umožňují zaměstnavateli, aby zaměstnával při plnění svých úkolů nebo činnosti vždy jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jak to odpovídá jeho aktuálním potřebám; se zaměstnanci, kteří jsou pro něj z těchto hledisek nadbyteční, může při splnění předpokladů ... rozvázat pracovní poměr výpovědí. Po zaměstnavateli proto nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnával – v rozporu se svými potřebami – další (jinak nadbytečné) zaměstnance jen proto, aby mohl případně vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, která by v budoucnu (po přijetí takového zaměstnance) mohla být snad podána některým z jeho zaměstnanců, k takové žádosti oprávněným.*“¹⁷

Problém však spočíva v tom, že podobný inštitút „vážnych prevádzkových dôvodov“ pozná aj ustanovenie § 142 ods. 4 ZP, ktoré však nie je prepojené s predmetným ustanovením § 164 ods. 2 ZP, podľa ktorého môže zamestnávateľ nevyhovieť žiadosti zamestnanca o úpravu pracovného času. Vzniká tak pomerne zaujímavá situácia v prípade, keď zamestnávateľ takéto vážne prevádzkové dôvody so zástupcami zamestnancov má i nemá dohodnuté podľa § 142 ods. 4 ZP. Je otázne, či takéto vymedzenie prevádzkových dôvodov podľa § 142 ods. 4 ZP je použiteľné aj pre situácie, ktoré môžu nastať podľa § 164 ods. 2 ZP. Obvykle zamestnávateľia takéto vymedzenie

16 ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář.* Bratislava: Wolters Kluwer, 2019, s. 1424.

17 Tamtiež.

v praxi využívajú. Pokiaľ u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov nepôsobia alebo z nejakého dôvodu napriek ich pôsobeniu u zamestnávateľa neprišlo k uzatvoreniu takejto dohody o vážnych prevádzkových dôvodoch podľa ustanovenia § 142 ods. 4 ZP, zamestnávateľ musí každú žiadosť zamestnancov vyhodnotiť osobitne a skúmať, či sú dané vážne prevádzkové dôvody pre odmietnutie žiadosti zamestnanca. Musíme totiž zohľadniť dikciu predmetného zákonného ustanovenia (hoci to zamestnávateľa vnímajú často opačne), že v tomto prípade nejde o povoľovacie konanie zamestnávateľa, či sa rozhodne alebo nerozhodne zamestnancovi vyhovieť. Ale ide o úplne inú situáciu (analogicky ako v prípade obráteného dôkazného bremena podľa ustanovenia § 13 ZP), kde zamestnávateľ musí žiadosti zamestnanca vyhovieť, ak nevie preukázať (rozumej analogicky „vyvinieť sa“), že u neho existujú vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré musí žiadosť zamestnanca odmietnuť. Zamestnávateľ tak musí vedieť uniesť dôkazné bremeno, že žiadosti zamestnanca nemožno vyhovieť, nie požadovať od zamestnanca, aby si buď svoje „súkromné“ veci zariadil tak, aby mohol vykonávať prácu spolu s ostatnými zamestnancami, alebo si zariadil to, že ho má kto vystriedať alebo zaskočiť v určitej pracovnej zmennosti, alebo pri kratšom pracovnom čase. Tieto organizačné opatrenia, pokiaľ je ich možné zrealizovať, zaťažujú zamestnávateľa, nie zamestnanca, a nie sú dôvodom na nevyhovenie žiadosti zamestnanca. Rovnako tak nie je vážnym prevádzkovým dôvodom zamestnávateľa konštatovanie, že žiadosti nevyhovie bez akejkolvek argumentácie. V týchto prípadoch je možné vyhodnotiť konanie zamestnávateľa ako rozporné s príslušnými zákonnými ustanoveniami.

Právny režim sa však nezlepšuje ani v prípade, ak zamestnávateľ takúto dohodu o vážnych prevádzkových dôvodoch podľa ustanovenia § 142 ods. 4 ZP má uzatvorenú. Otáznym sa totiž stáva, či takto dohodnuté vážne prevádzkové dôvody pre účely iného pracovnoprávneho inštitútu (v tomto prípade prekážok v práci na strane zamestnávateľa) zodpovedajú účelu možnosti zamestnávateľa nevyhovieť žiadosti zamestnanca podľa § 164 ods. 2 ZP. Dohadovanie vážnych prevádzkových dôvodov podľa § 142 ods. 4 ZP totiž nemusí mať rovnakú logiku ako v prípade konštrukcie podľa § 164 ods. 2 ZP v interpretácii spomínaných súdnych rozhodnutí. Dohoda o vážnych prevádzkových dôvodoch pre účely prekážok v práci na strane zamestnávateľa totiž smeruje k snahe o odľštenie prekážok v práci na strane zamestnávateľa v podobe prestojov podľa § 142 ods. 1 ZP, ktoré čo do vecného charakteru zodpovedajú vážnym prevádzkovým dôvodom, ale ich trvanie je dočasné. Prichádza preto k určovaniu rôznych časových období trvania určitých prekážok v práci na strane zamestnávateľa, ktoré majú stanoviť okamih prekvalifikovania objektívnej situácie z prestoja na vážny prevádzkový dôvod, pričom sa však nemení ich vecný charakter, len trvanie samotnej prekážky v práci na strane zamestnávateľa (napr. výpadok v dodávke surovín viac ako 12 hodín, výpadok energie na viac ako 12 hodín, ale aj predĺženie takejto doby, t. j. že o vážny prevádzkový dôvod pôjde až v okamihu, ak sa splnia niektoré ďalšie skutočnosti). Z pohľadu zásahu do nemožnosti realizácie výrobného alebo pracovného procesu ide o rovnakú situáciu od počiatku vzniku prekážky v práci na strane zamestnávateľa, ale v istom momente príde k zmene jej právneho, nie vecného charak-

teru. Zákonník práce pre účely § 164 ods. 2 ZP však uvádza len možnosť odmietnutia až v prípade existencie vážnych prevádzkových dôvodov, nie iných druhov prekážok v práci na strane zamestnávateľa, ktoré môžu mať rovnaký charakter. Objektívne tak vzniká otázka, či má na jednej strane zamestnávateľ, ak má takéto vážne prevádzkové dôvody dohodnuté, postupovať prísne podľa ich formulácie v dohode podľa § 142 ods. 4 ZP (čomu by nasvedčovalo aj použitie rovnakej formulácie v § 142 ods. 4 a § 164 ods. 2 ZP), alebo dojednaním charakteru takýchto vážnych prevádzkových dôvodov nie je viazaný a môže si vytvoriť pre účely § 164 ods. 2 ZP vlastnú kategóriu vážnych prevádzkových dôvodov, podľa ktorých bude postupovať výlučne pre účely tohto predmetného pracovnoprávneho inštitútu.

Podľa nášho právneho názoru je druhá možnosť správna a už uvedená dilema spočíva v problematickej konštrukcii jednotlivých ustanovení Zákonníka práce, keď na označenie dvoch rôznych skutkových okolností sa používa jeden pojem v podobe „*vážnych prevádzkových dôvodov*“. Klasický príklad využitia vážnych prevádzkových dôvodov podľa ustanovenia § 142 ods. 4 ZP spočíva vo vzniku prípadov, ktoré bránia zamestnávateľovi v prideľovaní práce zamestnancom a v tomto prípade ich klasifikácia smeruje na jednej strane k odlišeniu od iných prekážok v práci na strane zamestnávateľa a na druhej strane k úprave podmienok zníženia pracovnoprávneho štandardu zamestnancov v podobe nižšej náhrady mzdy v porovnaní s inými druhmi prekážok v práci na strane zamestnávateľa s cieľom predchádzať vzniku negatívnych javov na strane zamestnávateľa, keď nevie plniť svoje ekonomické záujmy výkonom podnikateľskej činnosti, ale súčasne je zaviazaný dodržiavať pracovné a mzdové podmienky zamestnancov. V prípade ustanovenia § 164 ods. 2 ZP však nejde o vážne prevádzkové dôvody v zmysle okolností, ktoré bránia zamestnávateľovi v prideľovaní práce zamestnancom, ale o okolnosti, keby zamestnávateľ musel zmeniť svoj výrobný, organizačný alebo iný vnútropodnikový proces spôsobom, ktorý by ohrozil výkon jeho podnikateľskej činnosti (vnútorné zabezpečenie činnosti zamestnávateľa), alebo by vyhovieť žiadosti zamestnancovi bolo spojené s vážnym rizikom znemožnenia, narušenia alebo vážneho ohrozenia činnosti (prevádzky) zamestnávateľa (reálne u neho nenastala situácia, že nemá možnosť prideľovať prácu, ale nemá možnosť ju prideľovať v režime, ktorý požaduje zamestnanec). V tomto prípade teda neprichádza k nemožnosti pridelenia práce zamestnancom, ale vyhovieť žiadosti zamestnancovi by takým spôsobom zasiahlo do status quo u zamestnávateľa, že by sa narušil doslova zmysel organizácie práce. Na základe citovaných súdnych rozhodnutí tak môžeme k týmto premisám pridať, že by prišlo k ohrozeniu potrieb a oprávnených záujmov zamestnávateľa, keby zamestnávateľ vyhovel žiadosti zamestnanca. Samozrejme, zamestnávateľ však musí vedieť v každom prípade vedieť tieto jednotlivé dôvody argumentačne zdôvodniť a jednoduché odmietnutie v podobe, že sa to nedá, postačovať nebude. V praxi sa často opomína dohodnutie si úpravy pracovného času na určité obdobie. V prípade, ak pominú na strane zamestnanca dôvody, pre ktoré žiadal o úpravu pracovného času, mal by mať zamestnávateľ možnosť takýto režim zamestnanca zastaviť a vrátiť ho do pôvodného režimu.

V zmysle uvedeného sa preto domnievame, že používanie príkladov vážnych prevádzkových dôvodov dohodnutých v dohode so zástupcami zamestnancov podľa ustanovenia § 142 ods. 2 ZP je neodôvodnené a v rozpore s účelom ich konštituovania v jednotlivých pracovnoprávných inštitútoch. Zamestnávateľ nemôže nevyhovieť žiadosti zamestnanca s odôvodnením, že takýto vážny prevádzkový dôvod nemá dohodnutý alebo že ho má dohodnutý spôsobom, ktorý vylučuje vyhovieť žiadosti zamestnanca. Ustanovenie § 164 ods. 2 ZP totiž žiadnu formu dojednanja pre jeho účely nepozná a okrem toho ide o úplne iný druh situácie ako v prípade vážnych prevádzkových dôvodov pre účely prekážok v práci na strane zamestnávateľa. Takémuto záveru nasvedčuje aj to, že v prípade úpravy pracovného času zamestnávateľ posudzuje individuálny prípad zamestnanca, zatiaľ čo prevádzkové dôvody sú vnímané skôr pre určenie nemožnosti prideľovať prácu nie vo vzťahu ku konkrétnemu zamestnancovi, ale vo vzťahu k pracovným pozíciám. Zamestnávateľ je preto v zmysle citovaného zákonného ustanovenia zaviazaný k posúdeniu každej konkrétnej žiadosti zamestnanca a k identifikácii, či v tomto konkrétnom prípade jej nie je možné vyhovieť s odkazom na existenciu vážnych prevádzkových dôvodov výlučne však v právnej interpretácii podľa ustanovenia § 164 ods. 2 ZP. V opačnom prípade musí žiadosti zamestnanca bezodkladne vyhovieť.

Napriek už uvedenému komplikovanému uplatneniu ustanovenia § 164 ods. 2 ZP sa novela ZP dotýka významného rozšírenia jeho uplatnenia aj na iné flexibilné formy výkonu práce, resp. posilnenie pracovnoprávnej ochrany zamestnancov pri potrebe ich zmien s ohľadom na ich subjektívnu situáciu. Do vecného okruhu možnej úpravy pracovného času a výkonu práce pre zamestnávateľa sa doplnila možnosť zamestnanca žiadať o využitie pružného pracovného času podľa § 88 ZP, využitie domáckej práce a telepráce podľa § 52 ZP alebo na základe žiadosti zamestnanca žiadať o predčasný (skorší) návrat na pôvodný spôsob výkonu práce pred uplatnením predmetnej pracovnoprávnej ochrany. Predmetná zmena vychádza práve z dôslednej transpozície čl. 9 smernice EÚ 2019/1158, z ktorej vyplývajú určité práva rodičov v nadväznosti na zabezpečenie možnosti flexibilných foriem prác [v zmysle čl. 3 ods. 1 písm. f) „*flexibilné formy organizácie práce*“ je možnosť pre pracovníkov prispôbiť svoj rozvrh pracovného času, a to aj prostredníctvom využívania práce na dialku, pružného pracovného času alebo skráteného pracovného času]. Na rozdiel od pôvodnej právnej úpravy sa však pre všetky prípady možnosti zamestnanca žiadať o inú vhodnú úpravu pracovného času dopĺňa obligatórna informačná povinnosť zamestnávateľa písomne odôvodniť prípadné odmietnutie žiadosti zamestnanca. ZP však explicitne neuvádza, aké dôvody môže zamestnávateľ uviesť v tomto písomnom odôvodnení, predpokladá sa, že pôjde o spomenuté vážne prevádzkové dôvody v ustanovení § 164 ods. 2 ZP vrátane povinnosti ich objektívneho preukázania. Je preto na ťarchu odborovej organizácie, ak táto dohodne vážne prevádzkové dôvody podľa § 142 ods. 4 ZP, aby ich uplatnenie pre účely § 164 ods. 2 ZP vylúčila alebo modifikovala takým spôsobom, aby neboli prekážkou pre uplatnenie vyššej pracovnoprávnej ochrany týchto osobitných kategórií zamestnancov.

6. Právo na komunikáciu odborovej organizácie

Pravdepodobne nie je potrebné zdôrazňovať, že možnosť komunikácie odborovej organizácie na pracovisku patrí medzi základné prostriedky výkonu jej činnosti nielen vo vzťahu informovania o svojej činnosti zamestnancov u zamestnávateľa, ale aj v rámci svojho hmotnoprávneho zabezpečenia pri získavaní nových členov z radov zamestnancov, ktorí následne odvádzajú 1 % zo svojej čistej mzdy ako príspevok na činnosť odborov. Nevyhnutnosť potreby komunikácie vyplýva, na rozdiel od ostatných druhov občianskych združení založených na iný verejnoprospešný účel¹⁸, aj z ustanovení vlastnej pracovnoprávnej úpravy determinovanej napr. ZP, zákonom o sociálnom poistení či zákonom o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ktoré ustanovujú odborovým organizáciám rozsiahly komplex povinností a oprávnení, základom ktorých je interpersonálna komunikácia v rámci jednotlivých pracovnoprávných inštitútov od vzniku alebo skončenia pracovného pomeru, ochrany práv zamestnancov v oblasti prevencie pred negatívnym zásahom do ich života a zdravia až po úpravu ich pracovnoprávných nárokov. V niektorých prípadoch dokonca povinnosť komunikovania určitých informácií vyplýva priamo z príslušného ustanovenia pracovnoprávneho predpisu alebo zmluvnoprávneho záväzku z kolektívnej zmluvy, keď sa odborovej organizácii ustanoví povinnosť oboznámenia zamestnancov s výsledkami kolektívneho vyjednávania. Dôležitosť tejto informačnej povinnosti je zdôraznená práve výnimočnou povahou kompetencie odborovej organizácie, ktorá jediná je v súlade s ustanovením § 229 ods. 6 ZP oprávnená na kolektívne vyjednanie¹⁹. Význam komunikácie odborovej organizácie narastá primárne v súvislosti s meniacim sa charakterom pracovných podmienok zamestnancov, kde rastúca absencia jedného miesta výkonu práce u zamestnancov v dôsledku širšieho uplatnenia výkonu domácej práce alebo telepráce podľa § 52 ZP alebo ešte pretrvávajúceho výkonu práce z domácnosti podľa § 250b ods. 2 ZP (ako forma proticovidového opatrenia) spôsobuje výraz-

18 Verejnoprospešný charakter odborových organizácií ako subjektu individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov je upravený v medzinárodných dokumentoch, ktorými je Slovenská republika viazaná a ktoré vytvárajú základný právny, spoločenský, ale aj marketingový rámec pre pôsobenie odborových organizácií vo verejnom priestore. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 87 o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať v čl. 3 bod 1 „Organizácie pracovníkov a zamestnávateľov majú právo vypracúvať svoje stanovky a pravidlá, úplne slobodne voliť svojich zástupcov, organizovať svoju správu a činnosť a formulovať svoj program“ a čl. 8 bod 2 „Vnútroštátne zákonodarstvo nesmie obmedzovať, ani sa nesmie uplatňovať tak, aby obmedzovalo záruky ustanovené týmto Dohovorom“, resp. v čl. 11 „Každý členský štát Medzinárodnej organizácie práce, pre ktorý platí tento Dohovor, sa zaväzuje urobiť všetky potrebné a vhodné opatrenia, aby zabezpečil pracovníkom a zamestnávateľom slobodné vykonávanie práva odborovo sa organizovať“ zdôrazňuje samosprávne právo odborovej organizácie riadiť svoju činnosť na základe vlastných vnútroodborových orgánov, ale aj právo zamestnancov na vytváranie odborových organizácií ako prejav základného ľudského práva a slobody na dosiahnutie lepších a spravodlivých pracovných podmienok (v tomto možno odkázať aj na Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 98 o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednanie).

19 Táto skutočnosť je osobitne zdôraznená aj zaradením nového ustanovenia do systematiky Zákonníka práce, keď je predmetné právo na komunikáciu priznané výlučne odborovej organizácii, ale nie napr. ostatným formám zastúpenia na pracovisku (napr. zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi).

nejší dopyt informácií zo strany zamestnancov, keďže ich nevedia získať na pracovisku ako v predchádzajúcom období.

Realizácia alebo teda vôbec možnosť realizácie práva na komunikáciu odborovej organizácie na pracoviskách zamestnávateľa preto neplní výlučne „marketingovú“ funkciu smerujúcu k náboru členskej základne, ale aj všeobecnú informačnú funkciu voči zamestnancom, kde odborová organizácia nielen na základe vlastných vnútroodborových dokumentov, ale aj na základe záujmu zamestnancov takúto komunikáciu uskutočňuje. Pochopiteľne, že význam zabezpečenia komunikácie odborovej organizácie k vlastným členom či zamestnancom narastá v období nejakej vypätej situácie alebo sporu so zamestnávateľom, typicky napr. v čase realizácie kolektívneho vyjednávania a s ohľadom aj na situáciu, v ktorej prichádza k zdôrazneniu jej významu, narastá aj potreba ukotvenia určitých pravidiel komunikácie medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom. Zamestnávatelia sa, aj s ohľadom na úroveň sociálneho dialógu s odborovou organizáciou, stavajú ku komunikácii odborovej organizácie rôzne. Niektorí sa ju snažia minimalizovať, resp. úplne potlačiť s odôvodnením, že poskytované informácie sú dôverné alebo nezodpovedajú predstave zamestnávateľa o forme komunikácie k určitej téme. Niektorí zamestnávatelia sa snažia tejto komunikácii pomáhať, keďže im umožňuje komunikovať zamestnancom aj náročné témy za podpory odborovej organizácie a eliminovať tým väčšiu nespokojnosť zamestnancov. Vo všeobecnosti však výraznejšia právna regulácia komunikácie odborovej organizácie neexistuje, určité východiská poskytuje záväzková časť kolektívnej zmluvy u zamestnávateľa, ak je uzatvorená, alebo obsah osobitných dojednaní medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou v osobitných dohodách uzatvorených podľa § 51 OZ ako súčasť právnej regulácie uplatnenia § 240 ZP v aplikačnej praxi pri hmotnoprávnom zabezpečení odborovej organizácie.

Bez ohľadu na predmetnú skutočnosť, t. j. pozitívneho či negatívneho postoja zamestnávateľa a vôbec záujem odborovej organizácie o realizáciu komunikácie na pracovisku alebo v online priestore so zamestnancami/členmi, prišlo v zásade po prvýkrát v rámci slovenskej pracovnoprávnej úpravy ku koncipovaniu právneho rámca (hoci všeobecného), ktorý by mal túto oblasť záväzkovoprávných vzťahov medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou regulovať. Aj keď zákonodarca v dôvodovej správe uvádza príklad zavedenia predmetnej právnej úpravy ako reakciu na rozširujúce sa využívanie tzv. vzdialenej práce ako dôsledok kovidového obdobia (napr. domácej práce alebo telepráce podľa § 52 ZP), prijatie nového ustanovenia § 230b ZP bude mať omnoho výraznejšie využitie aj v tradičných kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch u tradičných zamestnávateľov²⁰.

20 U niektorých zamestnávateľov, predovšetkým tých najväčších z priemyselných odvetví, je právo na komunikáciu odborovej organizácie súčasťou ustanovení záväzkovej časti kolektívnej zmluvy. V tomto prípade sa ich preto nová právna úprava v zásade nedotkne.

6.1. Právo odborovej organizácie pôsobiť u zamestnávateľa – súčasný právny stav

Právny rámec, ktorý by výraznejšie dotváral pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku zamestnávateľa do prijatia predmetného ustanovenia § 230b Zákonníka práce v podstate neexistoval. Ak pominieme osobitnú právnu úpravu, ktorá bola obsiahnutá v ustanoveniach kolektívnej zmluvy predovšetkým u väčších zamestnávateľov, tak možnosť odborových organizácií komunikovať u zamestnávateľov so zamestnancami bola výrazne obmedzená postojom zamestnávateľa k jej pôsobeniu u neho. Úprava komunikácie odborovej organizácie so zamestnancami/členmi bola a aj je pravidelným predmetom úpravy v záväzkovej časti kolektívnej zmluvy, kde zamestnávateľ má pomerne silný záujem o mieru jej regulácie, predovšetkým na sociálnych sieťach. Na druhej strane úprava komunikácie odborovej organizácie na pracovisku tradične smerovala aj k zohľadneniu záväzku mlčanlivosti odborových funkcionárov alebo členov príslušného odborového orgánu s ohľadom na záväzok mlčanlivosti obsiahnutý v § 240 ods. 6 ZP vo väzbe na ustanovenie § 238 ZP (dôvernosť informácií komunikovaných zo strany zamestnávateľa odborovej organizácii). Právo na komunikáciu odborovej organizácie totiž často korešponduje s právom zamestnancom na informácie napr. o hospodárskej situácii zamestnávateľa a obligatórne stanovenými povinnosťami v tejto oblasti. V tomto ohľade preto práve predmetné záväzkové časti kolektívnej zmluvy nadväzovali na ustanovenie § 229 ZP ako všeobecné participatívne právo zamestnancov alebo ich zástupcov na konaní zamestnávateľa. Úprava práv zamestnancov a foriem participácie zamestnancov na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok zamestnancov prostredníctvom zástupcov zamestnancov v ustanovení § 229 ZP má však len všeobecný charakter, keďže významovo a systémovo na ňu nadväzuje celý rad ďalších zákonných ustanovení. Ide napr. o ustanovenia § 237 (právo na prerokovanie), § 238 (právo na informácie) a § 239 (výkon kontrolnej činnosti) ZP, ktoré konkretizujú vecný rozsah a formu uskutočňovania týchto kompetencií. Logicky (nie však systematicky) teda na ustanovenie § 229 ZP nadväzujú aj ustanovenia, ktoré sekundárne buď dotvárajú právny rámec uplatnenia práva zamestnancov, alebo plnenia informačných povinností zamestnávateľa (napr. právo zamestnancov na poskytnutie informácií od zamestnávateľa podľa § 229 ods. 2 ZP koreluje povinnosť zamestnanca podľa § 81 písm. f) ZP „zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám“ v spojení s povinnosťou obsiahnutou v § 81 písm. e) ZP „nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa“) alebo ustanovenia, ktoré špecifikujú výkon kompetencie zástupcov zamestnancov pre účely konkrétneho pracovnoprávneho inštitútu a predstavujú právnu úpravu lex specialis (napr. ustanovenie § 149 ZP výkon kontroly odborovým orgánom nad BOZP, ktoré je priznané výlučne príslušnému odborovému orgánu odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa, hoci § 229 ods. 4 ZP priznáva právo na výkon kontrolnej činnosti vo všeobecnosti všetkým formám zastúpenia zamestnancov na pracovisku s odchýlnou úpravou v § 229 ods. 7 ZP).

V tomto ohľade však musíme vnímať ambivalentnosť samotného vzniku zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa a začatie pôsobenia na pracovisku vo vzťahu k možnosti zamestnancov ovplyvniť obsah vlastného pracovnoprávneho vzťahu, t. j. môžeme hovoriť o určitej podmienenosti kreovania obsahu individuálnych pracovnoprávnych vzťahov v závislosti od kvality pôsobenia zástupcov zamestnancov na pracovisku zamestnávateľa i vlastnej konštrukcie kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov u zamestnávateľa. Za predpokladu, že u zamestnávateľa vznikne niektorá z foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku, získava zamestnávateľ možnosť hromadnej úpravy pracovných a mzdových podmienok zamestnancov (v prípade niektorých pracovnoprávnych inštitútov sa obligatórne vyžaduje napr. existencia výlučne odborovej organizácie napr. s odkazom na § 43 ods. 1 písm. d) ZP a možnosť zamestnávateľa hromadne dojednať úpravu mzdových podmienok zamestnancov v kolektívnej zmluve), t. j. prichádza k výraznému okliešteniu možnosti zamestnancov ovplyvniť obsah svojho individuálneho pracovnoprávneho vzťahu vo väzbe na úpravu týchto pracovných a mzdových podmienok prostredníctvom dohody medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom napr. v kolektívnej zmluve alebo osobitnom type dohody (napr. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času podľa § 87 alebo § 87a ZP, dohodnutie vážnych prevádzkových dôvodov podľa § 142 ods. 4 ZP a pod.).

Hoci teda samotné právo zamestnancov byť informovaný alebo participovať na rozhodnutiach zamestnávateľa nezaniká, realizácia týchto práv môže byť substitúovaná vlastným pôsobením zástupcov zamestnancov na pracovisku, resp. úpravou záväzkovoprávnych vzťahov medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov v kolektívnej zmluve alebo osobitnej dohode. Pravidelným obsahom dokumentov upravujúcich vzťahy medzi zástupcami zamestnancov (spravidla odborovou organizáciou alebo zamestnaneckou radou) a zamestnávateľom je dohadovanie vyššej kvality plnenia participačných práv zástupcov zamestnancov a vecného rozsahu plnenia informačných povinností zo strany zamestnávateľa v porovnaní s rozsahom, ktorý im a zamestnancom štandardne priznáva ZP v § 229 ods. 2 ZP alebo § 238 ods. 2 ZP. Zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov sa tak nemôžu platne dohodnúť na obmedzení participačného práva samotných zamestnancov, resp. obmedzení plnenia informačných povinností zamestnávateľa voči zamestnancom, to im však nebráni, aby si medzi sebou dohodli väčší rozsah (čo do kvality i kvantity plnenia) povinností zamestnávateľa v informačnej oblasti alebo v rámci participačného práva zástupcov zamestnancov (samozrejme, s vylúčením takého rozsahu participácie, ktorá by zakladala prípadnú neplatnosť realizovaných právnych úkonov zamestnávateľa s odkazom na § 17 ods. 2 ZP pri využití doložky neplatnosti). V takomto prípade vecne širší rozsah informačnej povinnosti zamestnávateľa a širší rozsah participačných práv zástupcov zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa (dohodnutie spolurozhodovania v prípadoch, ktoré ZP nepredvída napr. v rámci preraďovania zamestnancov v rámci jednotlivých pracovísk zamestnávateľa) je zamestnávateľ zaviazaný plniť len voči zástupcom zamestnancov a nie voči zamestnancom samotným (nejde teda o rozšírenie vecného charakteru práv zamestnancov podľa § 229 ods. 2 ZP) a v prípade porušenia

tejto povinnosti zamestnávateľa vzniká kolektívny spor podľa § 10 ZoKV (spor o plnenie záväzkov, z ktorých nevyplývajú nároky jednotlivým zamestnancom). Zamestnanci sa preto ani nemôžu domáhať plnenia takéhoto širšieho rozsahu povinností zamestnávateľa samostatne z takto uzatvorených dohôd zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov, pretože nejde o normatívny charakter ustanovení, ktoré by erga omnes platili a oprávňovali na plnenie aj zamestnancov, ale o záväzkovoprávny charakter ustanovení, ktoré oprávňujú na plnenie zástupcov zamestnancov, v prospech ktorých sú tieto práva konštruované.

Predmetom dojednávania úpravy komunikácie v jednotlivých ustanoveniach kolektívnej zmluvy alebo osobitnej dohody o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku zamestnávateľa tak bola najmä oblasť používania loga alebo symbolov zamestnávateľa či jeho e-mailov („Odborová organizácia nie je oprávnená používať logo zamestnávateľa. Odborová organizácia nebude na odborársku činnosť využívať pracovné e-maily (t. j. e-mailové adresy, ktoré obsahujú názov zamestnávateľa“), používanie sociálnych sietí na komunikáciu odborovej organizácie, ak má byť predmetom komunikácie oficiálna komunikácia zamestnávateľa („Odborová organizácia súhlasí, že oficiálna komunikácia nebude zverejňovaná na sociálnych sieťach a to najmä na Facebooku, LinkedIne a pod. a v iných médiách; to však nevyklučuje informáciu, resp. komunikáciu o jej obsahu. Odborová organizácia je zodpovedná za komunikáciu na svojej oficiálnej stránke na Facebooku, resp. na iných sociálnych sieťach“), úprava prípadného konania tretích osôb za odborovú organizáciu a v tejto súvislosti oboznamovanie sa s dôvernými informáciami touto treťou osobou („Odborová organizácia, odborníci plniaci úlohy pre odborovú organizáciu, sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach týkajúcich sa zamestnávateľa, ako aj jeho jednotlivých zamestnancoch, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa a jeho zamestnancov nemožno oznamovať tretím osobám, alebo boli zamestnávateľom označené ako dôverné, a to v zmysle § 240 ods. 6 ZP. V rovnakom rozsahu sú mlčanlivosť povinné zachovávať aj všetky návštevy odborovej organizácie v priestoroch zamestnávateľa. V tejto súvislosti sa odborová organizácia zaväzuje zabezpečiť, aby každá návšteva podpísala vyhlásenie o mlčanlivosti. Odborová organizácia je povinná toto vyhlásenie od návštevy prevziať, riadne ho archivovať a v prípade potreby poskytnúť zamestnávateľovi pri preukazovaní jej podpisu potrebnú súčinnosť. V prípade pochybností sa predpokladá, že dôvernou informáciou je taká informácia o skutočnostiach týkajúcich sa zamestnávateľa, ako aj jeho jednotlivých zamestnancov, ktorej poskytnutie, resp. zverejnenie môže porušiť práva alebo oprávnené záujmy zamestnávateľa.“) alebo úprava nakladania s rôznymi nosičmi informácií, ktoré poskytol zamestnávateľ odborovej organizácii („Všetky nosiče informácií obsahujúce dôverné informácie, a to bez ohľadu na ich formu, je odborová organizácia povinná chrániť pred ich stratou, poškodením, odcudzením, zničením, nedovoleným rozmnožovaním, rozširovaním alebo iným neoprávneným použitím.“). Vo všeobecnosti však predmetné úpravy v kolektívnej zmluve alebo osobitnej dohode boli predovšetkým úpravou formy ako obsahu komunikácie odborovej organizácie.

Objektívne vzaté však zo strany odborovej organizácie v rámci obsahu komunikácie často išlo o konanie formou pokusu a omylu, kde zamestnávateľ väčšinou vyjadril nevôľu pri komunikácii tém, ktoré sa buď dotýkali jeho vlastných záujmov, resp. neboli komunikované spôsobom, ktorý by si zamestnávateľ predstavoval, alebo boli komunikované informácie, ktoré zamestnávateľ považoval za dôverné. Ambivalentnosť záujmov odborovej organizácie a zamestnávateľa sa totiž odlišovali aj pri posudzovaní a komunikácii o rovnakom prípade, t. j. odborová organizácia buď zdôrazňovala pozitíva, alebo negatíva konkrétnej situácie, čo často viedlo k protireakcii zamestnávateľa, ktorému táto forma informovania zamestnancov nevyhovovala. Zamestnávateľ sa preto následne snažil nastaviť nejaké pravidlá komunikácie, ktoré spravidla skončili otvorené, keďže odborová organizácia komunikovala, že je zaviazaná k sprostredkovaniu informácií svojim členom v zmysle vnútroodborových dokumentov a zamestnávateľ jej nebude určovať, ktoré informácie a ako má komunikovať, resp. sa bránila zásahom do práva na samoreguláciu svojho prostredia bez zásahu zamestnávateľa v zmysle spomínaných medzinárodných dokumentov. Výsledkom takéhoto vnútorného sporu bolo viac menej vysvetlenie si pozícií, či prijatie dokumentu, ktorého všeobecný charakter aj tak nepredstavoval záruku konformného konania odborovej organizácie pro futuro v oblasti komunikácie k zamestnancom.

Právny rámec, o ktorý sa predovšetkým odborová organizácia opierala, tvorili nesúrodé odkazy v zásade na dve základné ustanovenia ZP, a to § 230 ods. 2 ZP a § 47 ods. 2 ZP. Sporným sa stával najmä výklad ustanovenia § 230 ods. 2 ZP, ktorý síce ukladá zamestnávateľovi povinnosť umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku, súčasne však nie je explicitne určené, čo by toto „*umožnenie pôsobenia*“ malo zahŕňať. Základný historický výklad smeroval k záveru, že predmetné ustanovenie sa dotýka výlučne ochrany vzniku plurality pôsobenia odborových organizácií u zamestnávateľa. Zamestnávateľ teda nemá možnosť odmietnuť, resp. nepovolíť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku bez ohľadu na ich existujúci počet pôsobiaci u neho. Prípadnú pluralitu pôsobenia viacerých odborových organizácií upravuje ZP v § 232 pri potrebe prerokovania alebo dosiahnutia súhlasu s opatreniami zamestnávateľa týkajúcimi sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov alebo § 3a ZoKV v procese kolektívneho vyjednávania. V tejto súvislosti je teda relevantným § 230 ods. 2 ZP, ktorý formuluje obligatórnu povinnosť zamestnávateľa umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku, pričom predstavuje základnú transpozíciu ústavného práva fyzických osôb – zamestnancov združovať sa a vytvárať si u zamestnávateľa zástupcov zamestnancov podľa § 11a ZP v súlade s čl. 37 ods. 1 a ods. 2 Ústavy SR s cieľom zabezpečiť si spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky podľa § 229 ods. 1 ZP. Obsahovou náplňou predmetného zákonného ustanovenia je tak absolútny zákaz akéhokoľvek konania zamestnávateľa, ktoré by znemožňovalo zamestnancom vytvorenie odborovej organizácie na pracovisku, t. j. v tomto prípade odborovej organizácie a súčasné obmedzovanie vykonávania kompetencií, ktoré jej priznávajú príslušné pracovnoprávne predpisy. Zamestnávateľ nemá možnosť odmietnuť, resp. nepovolíť pôsobenie ďalšej odborovej organizácie na pracovisku (bez

ohľadu na ich množstvo pôsobiace u zamestnávateľa), čo v aplikačnej praxi znamená, že založenie odborovej organizácie nie je podmienené súhlasným vyjadrením zamestnávateľa, a to v žiadnom prípade a za žiadnych okolností. Ustanovenie § 230 ods. 2 ZP a samotné „umožnenie pôsobenia odborovej organizácii na pracovisku“ však v sebe nesubsumuje žiadne ďalšie oprávnenia či kompetencie odborovej organizácie ako zástupcu zamestnancov, resp. neupravuje ani jej materiálne, personálne alebo iné vybavenie vo vzťahu k samotnému pôsobeniu odborovej organizácie u zamestnávateľa ako ani automatického vstupu zástupcov odborovej organizácie do akýchkoľvek priestorov zamestnávateľa, a to bez jeho súhlasu, vedomia či potreby dodržiavania relevantných vnútropodnikových predpisov zamestnávateľa, či už v oblasti BOZP, pohybe po pracoviskách zamestnávateľa a pod. V § 230 ods. 2 ZP má uvádzané „pôsobenie“ v sebe skôr obrannú (negatívnu) konotáciu zákazu zamestnávateľa aktívne alebo pasívne konať proti zamestnancom, ktorí si chcú založiť odborovú organizáciu alebo proti samotnej novo vznikajúcej odborovej organizácii. Ustanovenie § 230 ods. 2 ZP účelovo aj logicky nadväzuje na čl. 11 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948, ktoré uvádza právnu ochranu práva odborovo sa organizovať. Ustanovenie § 230 ods. 2 ZP tak v sebe neinkorporuje akúkoľvek úpravu vzťahu medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, to upravuje § 240 ZP, t. j. nedá sa podeň zahrnúť právo na poskytovanie voľna členom odborového orgánu, ani právo vstupu a pohyb po pracoviskách zamestnávateľa zástupcov odborovej organizácie, či právo na komunikáciu so zamestnancom. Táto skutočnosť, ak priamo nevyplýva z konkrétneho pracovnoprávneho inštitútu [napr. podľa § 239 písm. a) ZP majú zástupcovia odborovej organizácie garantované právo vstupu do priestorov zamestnávateľa pri výkone kontrolnej činnosti alebo právo vstupu tretích osôb konajúcich v mene odborovej organizácie s cieľom uplatňovania práv zamestnancov podľa § 230 ods. 3 ZP], by mala byť (musí byť) predmetom dohody so zamestnávateľom. Povinnosť zamestnávateľa umožniť pôsobenie odborových organizácií podľa § 230 ods. 2 ZP rovnako nesubsumuje právo zástupcov odborovej organizácie sa na základe subjektívneho rozhodnutia, a najmä bez vedomia zamestnávateľa, nekontrolované sa pohybovať po pracoviskách, a to najmä u zamestnávateľov s takým charakterom podnikateľskej činnosti, kde je pohyb bežných zamestnancov spojený s pomerne vysokým rizikom poškodenia ich zdravia, prípadne rizikom vzniku škodovej udalosti či ohrozenia života a zdravia iných osôb. Odvolávať sa preto na ustanovenie § 230 ods. 2 ZP pri odôvodňovaní práva na komunikáciu zo strany odborovej organizácie je preto pre nás skôr nenáležité.

Na právo na komunikáciu následne nadväzovalo aj odlišné vnímanie práva zamestnávateľa označiť niektoré informácie za dôverné s odkazom na ustanovenie § 238 ods. 3 ZP a práva zamestnanca nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. V rámci posudzovania dôvernosti informácií, ktoré zamestnávateľ označil za dôverné, však musíme zohľadniť základný rozdiel medzi dvomi právnymi režimami mlčanlivosti, ktoré nemajú rovnaké hmotnoprávne podmienky uplatnenia. Ak vychádzame z predpokladu, ktorý sa tradične uplatní, t. j. že zástupca zamestnancov je súčasne aj

zamestnancom zamestnávateľa, prichádza v tomto prípade k uplatneniu dvoch základných právnych režimov dodržiavania mlčanlivosti zamestnanca, a to v zmysle § 240 ods. 6 ZP ako zástupcu zamestnancov v rozsahu informácií, ktoré získal pri výkone svojej funkcie a ktoré zamestnávateľ označil za dôverné, a súčasne jeho povinnosti ako zamestnanca, ktorá nezaniká absenciou jeho bezprostredného výkonu práce pre zamestnávateľa z dôvodu prekážky v práci na jeho strane (výkon funkcie zástupcu zamestnancov) podľa § 81 písm. f) ZP „zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, pri ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám“. Povinnosť podľa § 81 písm. f) ZP je zdôraznená aj tou skutočnosťou, že nemusí ísť o informácie získané bezprostredne pri výkone závislej práce pre zamestnávateľa (napr. v rozsahu dohodnutého druhu práce zamestnanca podľa § 43 ods. 1 písm. a) ZP), ale je plastická a vzťahuje sa aj na informácie, ktoré zamestnanec získa napr. omylom alebo náhodou u zamestnávateľa bez priamej viazanosti na výkon práce, keďže § 81 písm. f) ZP uvádza slovné spojenie „pri výkone zamestnania“ a „nie pri výkone práce“. Rozdielnosť právnych režimov zachovávaní mlčanlivosti podľa § 240 ods. 6 ZP a § 81 písm. f) ZP (v možnej väzbe aj na konanie v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa podľa § 81 písm. e) ZP pri porušení záväzku mlčanlivosti zamestnanca) je daná práve charakterom konania zamestnávateľa, kde pri § 240 ods. 6 ZP sa predpokladá nielen potreba získania informácií pri výkone funkcie zástupcami zamestnancov, ale súčasne aj potreba aktívneho konania zamestnávateľom v podobe ich vymedzenia a označenia za dôverné v rámci zavedeného interného systému zachovávaní (ochrany) dôverných informácií. V porovnaní s § 240 ods. 6 ZP sú podmienky mlčanlivosti v § 81 písm. f) ZP voľnejšie a nevyžaduje sa primárne potreba zamestnávateľa označovať ich za dôverné, pokiaľ by vyžadoval zachovávanie mlčanlivosti o nich zo strany zamestnanca. V prípade § 81 písm. f) ZP ide teda o všeobecne formulovanú povinnosť zamestnanca zamestnávateľa, ktorá sa uplatňuje popri tej vyplývajúcej z § 240 ods. 6 ZP, pričom determinantom je jedine „záujem zamestnávateľa“. Zástupcovia zamestnancov sa preto nemôžu zbaviť svojho záväzku mlčanlivosti (aj napr. pri svojej komunikácii na sociálnych sieťach) tým, že budú poukazovať na prípadné opomenutie aktívneho konania zamestnávateľa, ktorý informácie neoznačil za dôverné podľa § 240 ods. 6 ZP, ale ich povinnosť dodržiavania mlčanlivosti bude možné podradiť práve pod § 81 písm. f) ZP, ak nebudú mať pre určité účely podpísaný záväzok mlčanlivosti napr. na základe dohody, pričom na jeho uplatnenie sa nevyžaduje aktívne konanie zamestnávateľa v podobe označovania informácií za dôverné.

V nadväznosti na predmetnú informačnú povinnosť zamestnávateľa pre rôzne účely nemožno v tomto smere aplikovať bez výhrady záväzok mlčanlivosti ustanovený v § 240 ods. 6 ZP, keďže vo viacerých prípadoch plnenie informačnej povinnosti zástupcami zamestnancov nevychádza z výkonu kompetencií zástupcov zamestnancov, t. j. zástupcovia zamestnancov sa informácie nedozvedeli pri výkone svojej funkcie a v mnohých prípadoch absentuje aj personálne prepojenie medzi zástupcami zamestnancov a zástupcami zamestnancov pôsobiacimi u zamestnávateľa podľa § 230 ods. 1 ZP. V tomto prípade preto prichádza k úprave právneho základu mlčanlivosti

tejto osoby formou dohody o zachovaní mlčanlivosti medzi ňou a zamestnávateľom a prípadné sankcie sa odvíjajú od obsahu predmetnej dohody. Rozsah stanovenej mlčanlivosti sa viaže na účel jej existencie, t. j. dôvod mlčanlivosti predurčuje charakter účasti zástupcu zamestnancov (napr. pôjde o mlčanlivosť o všetkých obchodných, finančných a organizačných skutočnostiach, o ktorých sa fyzická osoba dozvedela pri výkone funkcie menovaného člena komisie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám, informácie poskytnuté v rámci rozsahu čerpania príspevkov zo sociálneho fondu a v rozsahu osobných údajov zamestnancov, ktoré takéto príspevky a podpory žiadajú). Vzhľadom na iný právny režim v porovnaní s § 240 ods. 6 ZP sú upravené aj podmienky takejto mlčanlivosti, pričom záväzok mlčanlivosti je tradične diferencovaný na tie informácie, pri ktorých je ochrana mlčanlivosti stanovená na určité obdobie, a na tie, pri ktorých mlčanlivosť z povahy veci nezaniká. Mlčanlivosť sa teda zachováva počas trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa a po jeho skončení napr. po dobu nasledujúcich 2 rokov, pričom nemusí byť dodržaná, ak sa skutočnosť, ktorá bola predmetom mlčanlivosti, stala všeobecne známou alebo ak neprišlo k zbaveniu mlčanlivosti fyzickej osoby oprávneným zástupcom zamestnávateľa. Výnimku potom predstavujú osobné údaje, o ktorých platí, že mlčanlivosť musí trvať aj po ukončení pracovnej zmluvy/činnosti bez obmedzenia. Porušenie záväzku mlčanlivosti potom smeruje tak k prípadnému uplatneniu príslušných pracovnoprávných sankcií, ako aj prípadnej požiadavky na náhradu škody, ak jej porušením bola zamestnávateľovi spôsobená škoda.

Na druhej strane silnejší právny základ možno vnímať v ustanovení § 47 ods. 2 ZP, podľa ktorého *„pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania a s vnútorným predpisom upravujúcim oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti“*. Odborová organizácia sa totiž odvolávala na povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancom informáciu o kolektívnej zmluve či pracovnom poriadku, súčasťou ktorej mala byť aj informácia o pôsobení odborovej organizácie u zamestnávateľa, keďže kolektívnu zmluvu uzatvárala. Obmedzenie použiteľnosti uvedeného ustanovenia však spočíva práve v okamihu jeho použitia, t. j. zamestnávateľ za predpokladu, že súčasťou poskytnutia informácie o kolektívnej zmluve sú aj informácie o odborovej organizácii, je zaviazaný splniť informačnú povinnosť výlučne v čase, kedy zamestnanec nastupuje do zamestnania, neznamená to, že by si mal predmetnú povinnosť plniť pravidelne počas trvania pracovného pomeru zamestnanca. V tomto ohľade je preto podľa nás modifikácia predmetného ustanovenia nemožná a v prípade zavedenia pravidelnej informačnej povinnosti zamestnávateľa ide skôr o dojednaný záväzok z kolektívnej zmluvy alebo osobitnej dohody so zamestnávateľom ako o rozšírenie vecnej pôsobnosti ustanovenia § 47 ods. 2 ZP.

6.2. Právo na komunikáciu podľa § 230b ZP

Na rozdiel od spomínaných ustanovení § 230b ZP už jednoznačne konštituuje právny rámec pre právo na komunikáciu odborovej organizácie vrátane podmienok jeho uplatnenia, pričom možno hovoriť o sukcesívnom konštituovaní informačnej povinnosti zamestnávateľa, ak sa s odborovou organizáciou nedohodne na jeho uplatnení. Nové ustanovenie však nevytvára homogénny spôsob zabezpečenia práva na komunikáciu odborovej organizácie, ale diferencuje ho podľa vecného charakteru komunikovaných informácií. Základná hraničná línia rozlišuje medzi informáciami, ktoré sa týkajú existencie a pôsobenia samotnej odborovej organizácie u zamestnávateľa, a informáciami, ktoré sa týkajú činnosti odborovej organizácie u zamestnávateľa, pričom táto obligatórna informačná povinnosť zamestnávateľa sa týka prvého druhu informácií. Ustanovenie § 230b ods. 1 ZP uvádza: *„Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom osloviť zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v nej. Spôsob oslovenia zamestnanca dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o odborovej organizácii, ktorá u neho pôsobí, v rozsahu základných údajov poskytnutých odborovou organizáciou zamestnávateľovi, ktoré zahŕňajú najmä názov, sídlo, adresu webového sídla, adresu elektronickej pošty, adresu profilu na sociálnych sieťach, telefónne číslo a adresu vyhradeného priestoru v rámci elektronického informačného systému zamestnávateľa, a to a) najneskôr do siedmich dní odo dňa začatia jej pôsobenia u zamestnávateľa, b) najneskôr do siedmich dní odo dňa vzniku pracovného pomeru zamestnanca, ak odborová organizácia začala u zamestnávateľa pôsobiť pred vznikom pracovného pomeru zamestnanca, c) najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada z dôvodu zmeny základných údajov, d) jedenkrát za kalendárny rok, najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada.“* Vo všeobecnosti sa tak obdobne ako v § 47 ods. 2 ZP vytvára právo zamestnanca vedieť, že u jeho zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia, a to buď spôsobom, ktorý si odborová organizácia dohodne so zamestnávateľom, alebo splnením informačnej povinnosti zamestnávateľa v stanovenom vecnom rozsahu. Vzhľadom na značnú rozdielnosť charakteru pôsobenia odborových organizácií u zamestnávateľov pri zohľadnení charakteru jeho podnikateľskej činnosti sa uprednostňuje forma dohody na realizácii tohto práva na komunikáciu.

Nové ustanovenie ZP však bližšie neuvádza, čo má byť vecným obsahom komunikovanej informácie o odborovej organizácii, aj keď by sme základnú mieru informácií vedeli dovodiť z neskoršieho výpočtu obsahu informačnej povinnosti zamestnávateľa, ak s odborovou organizáciou nedospeje k dohode na spôsobe oslovenia zamestnancov. V tomto ohľade je však novo koncipované ustanovenie § 230b ods. 1 ZP koncipované nedôsledne, pretože nezmyselne zamieňa obsah a formu komunikácie so zamestnancom. Kým v prípade koncipovania samotného práva sa uvádza, že má ísť o právo na primerané oslovenie zamestnanca vo vzťahu k ponuke členstva v odborovej organizácii determinovanej obsahom vnútropodnikových predpisov, ďalšia veta uvádza už len požiadavku na dohodnutie samotného oslovenia zamestnancov so zamestnávateľom

(teda rieši výlučne formu, nie obsah takéhoto oslovenia). Ďalšia formulácia ustanovenia však už pre prípad nedohody vymedzuje vecný obsah splnenia informačnej povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancom, keď predmetom splnenia informačnej povinnosti voči nim je len uvedenie kontaktných údajov na odborovú organizáciu, nie však informovanie o samotnom členstve v odborovej organizácii, a to ani formou uvedenia informácie napr. o uzatváraných dohodách či kolektívnej zmluvy s odborovou organizáciou. Rozsah práva na komunikáciu odborovej organizácie sa tak mení v závislosti od situácie, v ktorej sa bude odborová organizácia nachádzať. Pokiaľ dohodne so zamestnávateľom formu oslovenia zamestnancov, t. j. napr. si dohodne účasť na tzv. úvodných programoch, na ktorých zamestnávateľ oboznamuje podľa § 47 ods. 2 ZP zamestnancov so všetkými vnútropodnikovými dokumentmi, príde k splneniu predpokladu dosiahnutia takejto dohody. Ak si odborová organizácia so zamestnávateľom dohodne spoločné využívanie intranetu (vytvorenie vlastnej sekcie/záložky), resp. využívanie e-mailových adries zamestnávateľa, rovnako pôjde o splnenie predmetnej povinnosti. V týchto prípadoch sa dohoda so zamestnávateľom týka len formy komunikácie (oslovenia) zamestnancov, nie obsahu komunikovanej informácie, teda odborová organizácia v zásade nie je obmedzená rozsahom spoločných informácií voči zamestnancom a zamestnávateľ ani nemá právo nejakým spôsobom sa ingerovať do obsahu takýchto informácií. Odborová organizácia tak môže informovať nielen o výhodách a podmienkach členstva, ale aj o prípadných skúsenostiach so zamestnávateľom, miere poskytnutej právnej či spoločenskej ochrany voči zamestnávateľovi, benefitoch odborovej organizácie a pod. Na druhej strane, ak si chce udržať určitú mieru minimálne dohľadu nad rozsahom týchto informácií, môže si ako podmienku uzatvorenia dohody s odborovou organizáciou vo vzťahu k osloveniu zamestnancov dohodnúť napr. účasť na týchto stretnutiach alebo podmienku vidieť prezentáciu (charakter informácie, ktoré budú zasielané zamestnancom). V tomto prípade nejde o zásah do autonómneho postavenia odborovej organizácie a jej samosprávnej regulácie, ale o podmienku uzatvorenia dohody podľa § 230b ods. 1 ZP. Významne sa preto odporúča, aby odborová organizácia skôr takúto dohodu so zamestnávateľom uzatvorila, ako využila sekundárny vznik jeho obligatórnej informačnej povinnosti voči zamestnancom. Táto je totiž významne determinovaná charakterom povinne zverejnených informácií, ktoré sa v zásade v zmysle už uvedeného obmedzujú len na poskytnutie informácií o kontaktných údajoch odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa.

Obligatórne sa preto nestanovuje forma oslovenia zamestnancov, ale vychádza sa z toho, že tento spôsob bude závisieť od činnosti zamestnávateľa, určeného miesta výkonu práce (miere využívania domácej práce alebo telepráce) alebo skutočnosti, či zamestnanci vykonávajú prácu na konkrétnom mieste výkonu práce alebo má zamestnávateľ viacero miest výkonu práce. Samotná „primeranosť“ oslovenia zamestnancov tak nemá legálny význam, ale jej obsah dotvára výlučne vlastná aplikačná prax u zamestnávateľa. Pokiaľ ide o prípad sústredenia zamestnancov na jednom mieste výkonu práce, bude oslovenie zamestnancov premietnuté napr. do účasti odborovej organizácie na úvodných programoch zamestnávateľa či do ich účasti v rôznych prí-

pravných a tréningových priestoroch zamestnávateľa, kde sa zaúčajú na výkon práce. V prípade zamestnávateľov z IT sektoru alebo obchodu či služieb s vysokým počtom odlúčených pracovísk alebo pobočiek bude oslovovanie sústredené do využívania digitálnej infraštruktúry zamestnávateľa. Predmetné ustanovenie v žiadnom ohľade neobmedzuje zamestnávateľa a odborovú organizáciu pri dohodnutí konkrétnych foriem oslovovania zamestnancov na pracovisku. Primeranosť sa preto nebude odvíjať od tradičného spôsobu oslovovania zamestnancov zo strany odborovej organizácie, ale primeranosť bude viazaná na tradičný spôsob komunikácie zamestnávateľa voči zamestnancom. Ak teda zamestnávateľ vzhľadom na charakter svojej podnikateľskej a pracovnej činnosti využíva online spôsob komunikácie, bude jeho využitie aj primeraným spôsobom oslovenia zamestnancov. Ak ide o zamestnávateľa, ktorý zväčša informuje zamestnancov priamym spôsobom, teda napr. prostredníctvom vedúcich zamestnancov na pracovisku, pôjde o primeraný spôsob komunikácie in natura oproti online komunikácii.

Nedosiahnutie dohody na druhej strane spôsobuje vznik sekundárnej informačnej povinnosti zamestnávateľa v stanovenom rozsahu, t. j. zamestnávateľa zaväzuje k poskytnutiu písomnej informačnej povinnosti zamestnancom v stanovených lehotách, pričom splnenie tejto informačnej povinnosti môže byť realizované aj formou poskytnutia elektronickej informácie podľa § 38a ZP. § 230b ods. 1 ZP však nevymedzuje okamih, v ktorom môže prísť ku konštatovaniu nedohody na forme a spôsobe komunikácie, čím vytvára obdobný problém ako v ostatných ustanoveniach ZP dotýkajúcich sa vzťahu zamestnávateľa a odborovej organizácie alebo odborových organizácií navzájom – napr. spor o pôsobenie odborovej organizácie podľa § 230a ZP (absencia presného určenia okamihu nedohody na osobe rozhodcu či vzniku pochybností o tom, že druhá odborová organizácia pôsobí u zamestnávateľa nemá medzi zamestnancami zamestnávateľa svojich členov) alebo § 3a ZoKV (absencia presného určenia okamihu, kedy odborové organizácie nepostupujú spoločne a vo vzájomnej zhode). Preto aj v tomto prípade bude vznikať rozsiahly diapazón sporov, kde zamestnávateľ bude tvrdiť, že spor ešte nenastal a že sa snaží s odborovými organizáciami dohodnúť na spôsobe výkonu ich práva, pričom odborová organizácia bude tvrdiť, že zamestnávateľ úmyselne negociáciu predlžuje, aby si nemusel plniť informačnú povinnosť podľa § 230b ods. 1 ZP.

Za predpokladu, že príde k plneniu informačnej povinnosti zo strany zamestnávateľa, sa stanovené lehoty jej splnenia odvíjajú od rôznych situácií, ktoré môžu nastať vo vzťahu zamestnávateľa, odborovej organizácie a zamestnanca, pričom však formulácia zákonného ustanovenia nemá vylučujúci charakter. Táto skutočnosť môže vo výsledku spôsobiť, že zamestnávateľ si bude plniť predmetnú informačnú povinnosť aj niekoľkokrát počas kalendárneho roku, v krajnom prípade dokonca viac ako 3-krát, pretože vznik pracovného pomeru zamestnanca, zmena údajov odborovej organizácie, požiadavka odborovej organizácie už vytvára vzájomnú triplicitu plnenia informačnej povinnosti zamestnávateľa, čo bude spôsobovať zásadný administratívny nárast povinností zamestnávateľa. Nehovoriac o tom, že zamestnanci toto jeho plnenie infor-

mačnej povinnosti nemusia prijímať pozitívne a budú jej plnenie považovať skôr za obťažovanie.

V porovnaní s formuláciou § 230b ods. 1 ZP ustanovenie § 230b ods. 2 ZP upravuje možnosť odborovej organizácie komunikovať zamestnancom informácie o svojom pôsobení bez súčasného aktívneho konania zamestnávateľa pri splnení si obligatórnej informačnej povinnosti voči zamestnancom. Ustanovenie § 230b ods. 2 ZP znie: *„Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom informovať zamestnancov o jej činnosti. Spôsob informovania zamestnancov o jej činnosti dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný odborovej organizácii umožniť, aby mohla primeraným spôsobom zverejňovať oznamy o jej činnosti na mieste prístupnom pre zamestnancov. Ak majú zamestnanci prístup do elektronického informačného systému zamestnávateľa, povinnosť podľa tretej vety je splnená, ak zamestnávateľ vyhradí odborovej organizácii priestor v tomto systéme.“* V tomto prípade vyznieva povinnosť zamestnávateľa skôr ako forma obligatórneho hmotnoprávneho zabezpečenia odborovej organizácie podobnej formulácii povinností zamestnávateľa v § 240 Zákonníka práce. Zamestnávateľ v prípade nedohody preto nemusí aktívne konať voči zamestnancom ako v prípade odseku 1, ale len umožniť odborovej organizácii tieto informácie o svojej činnosti zverejniť prostredníctvom nejakej nástenky alebo komunikačnej platformy pre zamestnancov. Primeranosť spôsobu zverejňovania informácií sa bude odvíjať obdobne ako v prípade odseku 1 od charakteru činnosti zamestnávateľa. Na rozdiel od predchádzajúceho ustanovenia ide v tomto prípade o komunikáciu o činnosti, teda pôsobení a výkone kompetencií odborovou organizáciou u zamestnávateľa. V tomto ohľade sa rozsah práva na komunikáciu odborovou organizáciou nediferencuje ako v rámci § 230b ods. 1 ZP a zostáva hoci konštantný, tak vágne formulovaný. V uvedenom prípade v prípade dohody aj obligatórnej povinnosti zamestnávateľa ide skôr o formu komunikácie ako zmenu obsahu danej komunikácie, pretože v oboch prípadoch túto informáciu vytvára odborová organizácia. Informovanie o činnosti odborovej organizácie by tak malo smerovať k poskytnutiu objektívnych informácií napr. o uzatvorených dohodách so zamestnávateľom alebo o vedenom procese kolektívneho vyjednávania, spôsobe výkonu kompetencií odborovou organizáciou v konkrétnych pracovnoprávných inštitútoch (napr. prerokovanie skončenia pracovného pomeru podľa § 74 ZP alebo prerokovanie, či ide o neospravedlnené zameškanie časti alebo celej pracovnej zmeny podľa § 144a ods. 6 ZP). V zásade pôjde najmä o poskytnutie informácie o činnosti odborovej organizácie, ktoré by mali zamestnanca motivovať k tomu, aby sa stal členom odborovej organizácie a pociťoval potrebu ochrany, ktorú mu vie poskytnúť odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa.

V kontexte plánovanej transpozície smernice Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy č. 2021/0414 bude otázne, ako sa toto novo koncipované právo na komunikáciu prejaví aj v oblasti výkonu práce fyzickými osobami pre digitálne pracovné platformy, keďže v čl. 15 tejto smernice sa rovnako koncipuje právo na komunikáciu pre tieto osoby a ich zástupcov. Právo

na komunikáciu podľa čl. 15 smernice o platformách by malo smerovať k premise, aby digitálne pracovné platformy umožňovali osobám pracujúcim pre platformy navzájom sa kontaktovať a komunikovať spolu, a aby ich mohli kontaktovať zástupcovia osôb pracujúcich pre platformy prostredníctvom digitálnej infraštruktúry digitálnych pracovných platforiem alebo podobne účinných prostriedkov. Teda napriek neexistencii spoločného pracoviska umožniť takýmto osobám pracujúcim pre platformy navzájom sa zoznámiť a komunikovať spolu, a to aj pri obhajobe svojich záujmov. Koncipovanie takéhoto práva na komunikáciu vychádza podľa recitálu 45 smernice o platformách z predpokladu, že práca pre platformy je charakterizovaná neexistenciou spoločného pracoviska, na ktorom sa fyzické osoby vzájomne spoznávajú a komunikujú medzi sebou a so svojimi zástupcami, a to aj za účelom obrany svojich záujmov vo vzťahu k zamestnávateľovi alebo zadávateľovi práce v podobe digitálnej platformy. Preto je potrebné vytvoriť digitálne komunikačné kanály v súlade s organizáciou činnosti digitálnych pracovných platforiem, v rámci ktorých osoby pracujúce pre platformy môžu navzájom komunikovať a byť kontaktovaní ich zástupcami. Digitálne pracovné platformy by mali takéto komunikačné kanály vytvárať v rámci svojej digitálnej infraštruktúry alebo prostredníctvom podobne účinných prostriedkov, pričom by mali rešpektovať ochranu osobných údajov a zdržať sa prístupu k tejto komunikácii alebo jej monitorovaniu. Tento koncept práva na komunikáciu je o to ambicióznejší, že nejde len o záväzok pre digitálne platformy, aby zaručili právo na komunikáciu osobám, ktoré sa podľa národnej právnej úpravy vymedzujú ako zamestnanci pri splnení definíčných znakov závislej práce podľa národnej pracovnoprávnej úpravy, ale že predstavuje záväzok digitálnych platforiem aj pre ich „obchodných partnerov“, pretože podľa odhadov v súčasnosti deväť z desiatich platforiem pôsobiacich v EÚ klasifikuje osoby, ktoré prostredníctvom nich pracujú, ako samostatne zárobkovo činné.

Už nastavené právne a spoločenské východiská práva na komunikáciu sa však dostávajú do konfliktu nielen s fundamentálnymi prvkami kreovania digitálnych platforiem v minulosti a vôbec účelom ich vzniku, ale aj snahou o zosúladovanie konceptu rôznych právnych charakteristík osôb vykonávajúcich prácu pre digitálne platformy s absolútne odlišnou právnou reguláciou v národných právnych poriadkoch (čomu nepomáha ani skutočnosť, že aj samotný návrh o právnej regulácii digitálnych platforiem má povahu smernice, ktorú bude nevyhnutné transponovať do národných právnych úprav s nepredvídateľným výsledkom a neistou komparáciou navzájom medzi jednotlivými právnymi úpravami) a, samozrejme, do rozporu s výraznejším nástupom používania algoritmického riadenia ako formy depersonalizácie obsahu právnych vzťahov v pracovnoprávnych, ale aj obchodnoprávnych vzťahoch. Aj preto sa domnievame, že obligatórny záväzok práva na komunikáciu vymedzený v čl. 15 smernice o platformách je pozitívny, ale nie je všeliekom na problematiku pôsobenia digitálnych platforiem na európskom i globálnom hospodárskom trhu a vyžadovalo by sa výraznejšie posilnenie samotného právneho postavenia osôb vykonávajúcich prácu pre digitálne platformy (v tomto ohľade je bezpochyby návrh smernice neambiciózny a právne nástroje, ktoré sa snaží používať v podobe rôznych druhov právnych

fikcií nemusia mať a ani nemajú svoju tradíciu v jednotlivých právnych poriadkoch členských štátoch Európskej únie). Transpozícia smernice o platformách do lokálnych právnych úprav napriek dobrému úmyslu bude viac ako náročná, pretože jednotlivé členské štáty EÚ sa líšia nielen historickoprávnou tradíciou, ale aj základnou právnou terminológiou, ktorú smernica o platformách nezjednocuje, ale v mnohých oblastiach odkazuje na národné legislatívne formulácie a prístupy. Výraznejšie zavádzanie právnych domnienok, ktoré smernica o platformách obsahuje napr. pri samotnom vymedzení digitálnej platformy v čl. 2 bode 1, pri vymedzení charakteru tzv. zmluvného vzťahu medzi digitálnou platformou a osobou, ktorá pre ňu prácu vykonáva v čl. 4, a kontrolou výkonu práce v čl. 4 bode 2 smernice o platformách, či ochrane pred prepustením podľa čl. 18 smernice o platformách, nemajú minimálne v slovenskej alebo českej právnej úprave tradíciu a ich využitie je s ohľadom na právnu úpravu de lege lata minimálne (a problematické). Smernica o platformách pre tieto účely zavádza tzv. obrátené dôkazné bremeno, ktoré by malo smerovať k vyvráteniu právnej domnienky, že v danom prípade ide alebo nejde o digitálnu platformu alebo napr. vyvrátenie, či v danom prípade nejde o pracovnoprávny vzťah, hoci subjekty uzatvorili zmluvu z oblasti obchodného práva. V nadväznosti na roztrieštenosť ochrany práv osôb vykonávajúcich prácu pre platformu preto zostáva síce použiteľným jedine právo na komunikáciu prostredníctvom infraštruktúry digitálnych platforiem, cez ktoré sa majú tieto osoby kontaktovať a vykomunikovať si vzájomné problémy s možnou ochranou svojich práv, vzhľadom na ich rozdielne právne postavenie v jednotlivých právnych úpravách a odlišné dôsledky transpozície smernice do lokálnej právnej úpravy, však miera poskytnutej ochrany bude odlišná s rozdielnymi následkami pre ich vlastné práva. Na druhej strane však v tomto legislatívnom európskom chaose nezostáva uvedeným osobám nič iné, len si prostredníctvom kombinácie sťažovania sa a vyjadrovania sa na tejto infraštruktúre digitálnych platforiem vydobyť ochranu svojich práv, kde presvedčia aj ostatných, že takáto cesta má zmysel a význam.

Záver

Pravdepodobne najvýraznejší momentom, ktorý bude mať vplyv na výkon kompetencií zástupcov zamestnancov v dôsledku prijatej novely ZP, je narušenie tradičného obsahu zmluvného systému v pracovnoprávných vzťahoch. Ostatné novelizačné zmeny v podobe práva na komunikáciu odborovej organizácie, úprava osobitnej pracovnoprávnej ochrany vybratých kategórií zamestnancov má skôr pozitívny efekt. Už dnes existujú mnohé systémové problémy, ktoré prijatá novela ZP ešte prehľbí. Tým najdôležitejším je vlastné zlyhanie zavedeného systému hierarchie prameňov pracovného práva pri súčasnom splnení/nesplnení hmotnoprávných podmienok na ich vytvorenie, ktoré upravuje Zákonník práce alebo iné právne predpisy, predovšetkým zákon o kolektívnom vyjednávaní. Vznikajú tak zásadné rozpory medzi interpretáciou uplatnenia ustanovenia § 18 ZP v tom zmysle, že ustanovenie § 18 ZP vo svojom nadpise i vlastnom obsahu používa pojem „zmluva“, ktorý má zjavne svoj občianskoprávny pôvod s odkazom na ustanovenie § 43 a nasl. OZ, pričom uvádza, že *„zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávných predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu“*. Z uvedenej zákonnej formulácie však možno dovodiť viaceré základné problémy a hypotézy pre neskorší odborný výklad. ZP používa pojem „zmluva“ (ak zohľadníme spomínanú formuláciu v § 18 ZP) len v troch základných prípadoch, ktorým je dokument, ktorým sa zakladá pracovný pomer (§ 42 a § 46 ZP), dokument, ktorý sa hromadne dohadujú pracovné a mzdové podmienky zamestnancov (§231 ZP s odkazom na ustanovenie § 2 ZoKV) a potom v ustanovení § 58a a § 58b ZP, pri úprave vzťahov medzi subjektmi využívajúcimi pracovnoprávny inštitút v podobe dočasného pridelenia.²¹ Vo všetkých ostatných prípadoch používa ZP pojem „dohoda“ bez ohľadu na ich rozlíšenie medzi individuálnymi a kolektívnymi pracovnoprávnymi vzťahmi. Lenže ani v tomto prípade nie je Zákonník práce konzistentný a pod pojem „dohoda“ subsumuje rôzne situácie a prípady, ktorých charakter je však neporovnateľný. Kým na jednej strane existuje mechanizmus vytvárania základných pracovnoprávných vzťahov v podobe uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktoré významovo i obsahovo zodpovedajú obsahu pracovnej zmluvy (samozrejme, pri zohľadnení vylúčenia niektorých pracovnoprávných nárokov podľa § 223 a nasl. ZP), tak na druhej strane existuje široký diapazón „dohôd“, ktorými sa realizuje buď určitý pracovnoprávny inštitút upravený v Zákonníku práce (napr. dohoda o hmotnej zodpovednosti podľa § 182 Zákonníka práce), alebo sa realizuje participačné právo zástupcov zamestnancov na konaní zamestnávateľa pri všeobecnej realizácii kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. V prípade uzatvárania dohôd so zástupcami zamestnancov však už v porovnaní s predchádzajúcimi prípadmi nie je jasné, že právnym následkom ich uzatvorenia („dohodnutia“) je vznik práv-

21 Pojem zmluva je použitý aj v ustanovení § 53 ZP, ale v zmysle už uvedeného výkladu ide o rovnaký typ dokumentu, ktorý je upravený v § 42 ZP, resp. smeruje k uzatvoreniu rovnakého dokumentu pri zmluve o budúcej pracovnej zmluve uzatvorenej so zákonným zástupcom žiaka.

neho úkonu, ale prichádza len k faktickej realizácii zákonnej kompetencie zástupcov zamestnancov.

Predmetný právny stav tak spôsobuje základné aplikačné problémy spočívajúce nielen v skutočnosti, či možno uzatvárať aj „iné“ druhy zmlúv, ako sú tie, ktoré pomenúva § 18 ZP najmä v prípade, keď sa v konkrétnom pracovnoprávnom inštitúte uvádza, že ide o „dohodu“, ale najmä, v akom právnom režime majú byť takéto zmluvy/dohody uzatvárané a do akej miery si môžu subjekty pracovnoprávnych vzťahov uplatňovať svoju individuálnu autonómiu vôle pri formulácii zmluvných podmienok, za ktorých sú ochotné takéto zmluvy/dohody uzatvárať. Štandardné použitie subsidiárneho pôsobenia procesnoprávnej úpravy obsiahnutej v OZ v § 43 a nasl. zlyháva práve na zvýšenej pracovnoprávnej ochrane zamestnancov a miešaní právnych režimov, na podklade ktorých sú dohody uzatvárané. Uvedenú premisu možno rozdeliť do dvoch základných oblastí. Hoci sme už spomínali v zásade jediný procesnoprávny spôsob uzatvárania konkrétneho prameňa pracovného práva v podobe kolektívnej zmluvy podľa § 8 a nasl. ZoKV, pričom práve dodržanie procesu kolektívneho vyjednávania by malo viesť k uzatvoreniu dokumentu s názvom kolektívna zmluva so všetkými právnymi charakteristikami, ktoré by mal po obsahovej i formálnej stránke tento dokument spĺňať (vrátane nemožnosti jej vypovedania, aj keby bola dohodnutá zmluvnými stranami kolektívnej zmluvy), v aplikačnej praxi prichádza k zamieňaniu týchto procesov a subjekty pracovnoprávnych vzťahov si zjednodušujú procesný postup. Napriek nedodržaniu procesu kolektívneho vyjednávania výsledkom ich negociačného postupu, pravdepodobne podľa ustanovení OZ, sa stáva dokument, ktorý právne kvalifikujú ako kolektívna zmluva. Samotný individuálny prejav vôle subjektov pracovnoprávnych vzťahov je tak spôsobilý preklenúť nedodržanie procesnoprávnych podmienok pre uzatvorenie kolektívnej zmluvy, čo nedávno potvrdilo aj rozhodnutie Krajského súdu v Žiline.²² Následne sa tak dostávame k pomerne zaujímavému právnemu konštruktovi, kde procesnoprávny postup nezávislý od ustanovenia § 8 ZoKV je spôsobilý viesť k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy. V tomto prípade prirodzene vzniká otázka vôbec prípustnosti využitia pracovnoprávnych inštitútov na riešenie kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV, keďže v tomto prípade nemôže vzniknúť kolektívny spor, ak neboli dodržané procesnoprávne podmienky začatia kolektívneho vyjednávania. Samozrejme vzniká otázka, či dokument, ktorý bol takýmto spôsobom dojednaný, je vôbec možné považovať za kolektívnu zmluvu napriek uvádzanému názoru Krajského súdu v Žiline.

Druhú oblasť problémov tvorí možnosť skončenia takéhoto zmluvného vzťahu v prípade, ak nejde o zmluvný vzťah založený kolektívnou zmluvou. Pomerne často sa totiž zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov dohadujú na podmienkach skončenia konkrétneho dvojstranného vzťahu, pričom však nie je jasné, aký právny režim nastúpi po jeho skončení. Typicky ide často o dohody z oblasti rozvrhovania pracovného času – napr. dohoda o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času podľa § 87 alebo § 87a

²² Rozsudok Krajského súdu v Žiline zo dňa 20. januára 2022, sp. zn. 7 CoPr/5/2021.

ZP, či dohadovanie zmenových harmonogramov a začiatku a konca pracovného času podľa § 90 ods. 4 ZP, resp. dohodu o vážnych prevádzkových dôvodoch podľa § 142 ods. 4 ZP alebo dohodu o uplatnení prekážky v práci v čase skrátenej práce podľa § 142 ods. 5 ZP, v ktorých sú podmienky trvania dohody viazané na určité objektívne okolnosti a ich nenaplnenie má za následok možnosť zmluvnej strany takýto dvojstranný právny vzťah ukončiť. Jeho skončením však vyvstáva základná otázka, ktorá sa dotýka nielen uplatnenia následného režimu regulácie pracovných podmienok zamestnancov. Podľa čoho sa bude ďalej rozvrhovať pracovný čas, resp. vôbec či môže prísť k takejto „vypovedateľnosti“ dohody. Ale treba zvážiť úvahu, či právo na participáciu zástupcov zamestnancov nebolo spotrebované už v okamihu uzatvorenia tejto dohody (nepripúšťalo by sa právo zástupcov zamestnancov od takejto dohody odstúpiť alebo ju vypovedať). Druhou spornou otázkou je, či má prísť k istému vzájomnému vysporiadaniu medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ak na základe uzatvorenej dohody o úprave pracovných podmienok prišlo z ich strany k čerpaniu nejakého plnenia od zamestnávateľa. Častá je totiž napr. situácia, ak zamestnávateľ ako súčasť uzatvorenia konta pracovného času podľa § 87a ZP poskytne zamestnancom niekoľko dní pracovného voľna s náhradou mzdy navyše alebo im zvýši nejaké mzdové zvýhodnenie za výkon práce. V okamihu „vypovedania“ dohody o konte pracovného času vzniká otázka, či sa zamestnanci bezdôvodne obohatili podľa § 222 ZP a tento už „spotrebovaný“ deň voľna by mali zamestnávateľovi vrátiť formou peňažnej kompenzácie (štandardný prístup zamestnávateľov), alebo príde k uplatneniu ustanovenia § 17 ods. 3 ZP v širšom koncepte, t. j. hoci nejde priamo o dôvod neplatnosti dvojstranného právneho úkonu, nemôže byť zamestnancom na ťarchu skutočnosť, že prišlo k pôvodnej hromadnej úprave ich pracovných podmienok bez ohľadu na ich individuálnu vôľu a následne prišlo k zániku tohto zmluvného vzťahu, na podklade ktorého boli upravené ich pracovné a mzdové podmienky. Širší výklad ustanovenia § 17 ods. 3 ZP totiž zohľadňuje existujúcu zvýšenú pracovnoprávnu ochranu zamestnancov a vzhľadom na existujúcu dualitu možnosti dojednávania pracovných a mzdových podmienok zamestnancov, hoci pri rešpektovaní podmienky výhodnejšieho dojednania podľa ustanovenia § 231 ods. 1 ZP, keď zamestnanci nemali možnosť ovplyvniť obsah kolektívneho dojednania a ani podmienky, za ktorých prišlo k ich dojednaniu, vylúči sa možnosť pripočítania sa skončenia konkrétneho dvojstranného právneho vzťahu na ich ťarchu a zamestnanci nie sú povinní zamestnávateľovi vracať späť už spotrebované pracovnoprávne nároky plynúce z pôvodne uzatvorenej dohody.

Všetky uvádzané sporné právne okruhy, ktoré súvisia s procesnoprávnym dojednávaním dohôd a zmlúv v pracovnom práve sme preto obsiahli v právnom výklade jednotlivých kapitol aj s formuláciou právnych záverov tak, aby boli použiteľné pre vlastnú aplikačnú prax a aby neboli len formuláciou, ktorá nebude využiteľnou pre vlastné dojednávania subjektov pracovnoprávnych vzťahov. Napriek existencii viacerých dizertačných prác na uvedenú problematiku sa snažím v mojej dizertačnej práci reagovať na nové výzvy spočívajúce vo vzniku nových pracovnoprávnych inštitútov, na uplatnenie ktorých sa vyžaduje dohoda so zástupcami zamestnancov alebo priamo

so zamestnancami ako napr. v prípade spomínanej prekážky v práci podľa § 142 ods. 5 ZP (podpora v čase skrátenej práce) alebo nové typy kolektívnych sporov podľa § 230a ZP alebo § 142a ZP, ktoré predpokladajú uzatváranie dohôd na riešenie vzniknutých kolektívnych sporov medzi odborovými organizáciami navzájom alebo odborovej organizácie a zamestnávateľom pravdepodobne v právnom režime OZ.

V zmysle uvedeného problém v samotnom zmluvnom systéme bude progresívne rásť spolu s realizáciou jednostranných informačných povinností kreovaných na voľbe zamestnávateľa. Teda, či sa rozhodne pracovné podmienky dohodnúť v pracovnej zmluve alebo realizovať informačné povinnosti. Jeho postoj sa následne prejaví sekundárne aj na jeho záujme kolektívne vyjednávať. Odborovým organizáciám tak nesvitá na dobré časy, skôr naopak.

Zoznam použitej literatúry

- BARANCOVÁ, H. 2016. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca: (možnosti a riziká)*. 1. vyd. Praha : Leges, 2016. 202 s. (Teoretik). ISBN 978-80-7502-176-2.
- BARANCOVÁ, H. 2016. *Práva zamestnancov Európskej únie*. Praha : Nakladatelství Leges, s.r.o., 2016. 724 s. ISBN 978-80-8971-025-6.
- BARANCOVÁ, H. 2017. Pracovné právo v digitálnej dobe a rozvoj kolaboratívnej ekonomiky = Labor law in digital time and development of collaborative economy. In *Justičná revue*. 2017. roč. 69, č. 10, s. 1138-1154. ISSN 1335-5864.
- BARANCOVÁ, H. a kol. 2017. *Zákoník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2017. 1424 s. ISBN 978-80-89603-53-4.
- BĚLINA, M. a kol. 2008. *Zákoník práce. Komentář*. Praha : C. H. Beck, 2008. 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7.
- BĚLOVSKÝ, P. – STLOUKALOVÁ, K. (eds.). 2017. *CARO AMICO. 60 kapitol pro Michala Skřejpka aneb Římské právo napříč staletími*. Praha : Auditorium, 2017, 576 s. ISBN 978-80-872-8464-3.
- ELIAŠ, K. – ZUKLÍNOVÁ, M. 2001. *Princípy a východiska nového kodexu soukromého práva*. Praha : Linde Praha a.s. – Právnické a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořinkové a Jana Tuláčka. 2001. 302 s. ISBN 80-7201-313-0.
- FETTER W. R. 2011. *Mobbing a bossing čili šikana na pracovišti – lze se proti nim bránit?* <https://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-a-bossing-cili-sikana-na-pracovisti-lze-se-proti-nim-branit-72092.html> [cit. 29. 4. 2019].
- GALVAS, M. – GREGOROVÁ, Z. 2006. K problematice liberalizace skončení pracovního poměru v českém pracovním právu. In *Liberalizácia pracovného práva – možnosti a obmedzenia : zborník z [medzinárodného] vedeckého sympózia* : Trnava 11. december 2006. 1. vyd. Trnava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, vydavateľstvo Trnavskej univerzity, spoločné pracovisko TU a Vedy. 2007. ISBN 978-80-224-0958-2.
- KOTTNAUER, A. – TÝC, J. 2004. *Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu*. Olomouc : ANAG, 2004. 151 s. ISBN 80-85646-66-8.
- KUBÍNKOVÁ, M. 2007. *Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, PRACOVNÍ PRÁVO 2007 – Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení*. In Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie na tému „Kolektivní pracovní právo“, Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2007. ISBN 978-80-210-4513-2.
- LACKO, M. 2012. Sociálnoprávny kontext pojmu závislá práca = Socio-legal context of dependent work. In: *Pracovní právo 2012*. Brno : Masarykova univerzita, 2012. s. 152 -163. ISBN 978-80-210-6084-5.
- LACKO, M. 2015. Ústavnoprávny rozmer sociálnych práv. In *Sociálna náuka Cirkvi a jej vplyv na pracovné právo*. Praha : Leges, 2015. s. 118-133. ISBN 978-80-7502-136-6.
- MADLEŇÁK, A. – HULAJOVÁ, L. 2016. Application problems in performing a function of an employee representative. In *Social Partnership in 21st Century:*

- the Ways Forward=Sociálne partnerstvo v 21. storočí: cesta vpred.* Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2016, s. 72 - 81. ISBN 978-80-89149-50-6.
- MADLEŇÁK, A. – ŠTEFANČÍKOVÁ, A. 2017. Manažment ľudských zdrojov v kontexte zvyšovania motivácie a produktivity v podnikoch. In *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí.* Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2017, s. 92 - 107. ISBN 978- 80-89149-53-7.
 - MORÁVEK, J. 2013. *Model práva – vzťah práva a morálky.* Praha: Linde, 2013. 104 s. ISBN 978-80-7201-911-3.
 - OLŠOVSKÁ, A. (ed.) 2014. *Labor ipse voluptas. Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.* Kraków : Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014. 386 s. ISBN 978-83-7490-769-9.
 - OLŠOVSKÁ, A. – LACLAVÍKOVÁ, M. – MORAVČÍKOVÁ, M. (eds.). 2017. *Ethica et aequitas in iure.* Trnava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2017. ISBN 978-80-568-0034-8.
 - PICHRT, J. a kol. 2013. *Whistleblowing a související aspekty – mezinárodní konference.* Praha: Wolters Kluwer, 2013. s. 187 - 202. ISBN 978-80-7478-393-7.
 - PICHRT, J. – BOHÁČ, R. – MORÁVEK, J. (eds.). 2017. *Sdílená ekonomika – sdílený právní problém?* Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017. 333 s. ISBN 978-80-7552-874-2.
 - ŠTANGOVÁ, V. 2010. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu.* Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. 240 s. ISBN 978-80-7380-277-6.
 - ŠVEC, M. 2012. Ľudská dôstojnosť pri výkone závislej práce – decent work alebo Gute Arbeit? In: *Teoretické úvahy o práve 8 : Zborník z vedeckej konferencie doktorandov a študentov.* Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2012. ISBN 978-80 8082-535-5.
 - ŠVEC, M. (ed.). 2013. *Kultúra sveta práce : aplikačné nedostatky právnej úpravy pracovnej cesty.* Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2013. 67 s. ISBN 978-80-89149-32-2.
 - ŠVEC, M. 2016. *Kolektívna zmluva.* 1. vyd. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2016. 132 s. ISBN 978-80-89149-51-3.
 - TOMAN, J. – ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S. 2016. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický komentár.* Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. 272 s. ISBN 978-80-8168-456-2.
 - TOMAN, J. – ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S. 2017. *Konto pracovného času.* Bratislava : Wolters Kluwer, 2017. 136 s. ISBN 978-808168-630-6.
 - ŽUĽOVÁ, J. 2016. Používanie sociálnych sietí pri výbere zamestnancov (z pracovnoprávneho hľadiska). In *Justičná revue.* 2016, roč. 68, č. 6 - 7, s. 729 - 736. ISSN 1335-5864.
 - ŽUĽOVÁ, J. 2017. Implementing Telework Agreement in Slovakia. In *European Scientific Journal.* 2017, vol. 13, august, s. 20 - 30. ISSN 1857-7881.
 - ŽUĽOVÁ, J. 2017. *Pracovné podmienky zamestnancov vykonávajúcich teleprácu* In: *Právo, obchod, ekonomika VII. : zborník.* Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017, s. 311 – 318. ISBN 978-80-8152-528-5.

Dopady novely Zákonníka práce na pôsobenie odborových organizácií u zamestnávateľami

Autorský kolektív: doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.
JUDr. et Mgr. Zuzana Homer, LL.M.

Recenzenti: prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.
doc. JUDr. Martin Kubinec, PhD.
doc. JUDr. Jana Žulová, PhD.
JUDr. Pavol Rak, PhD.

Vydavateľ: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, Bratislava 2022

Návrh obálky: Peter Daubner

Rok a miesto vydania: Bratislava, 2022

Rozsah publikácie: 6,1 AH

Právne výklady a stanoviská obsiahnuté v texte publikácie sú subjektívnym názorom autorov, nemožno ich stotožňovať s názormi Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenia v Slovenskej republike.

Všetky práva vyhradené. Toto dielo ani žiadnu jeho časť nemožno reprodukovat' alebo použiť bez súhlasu majiteľov práv, teda autorov a Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenia v Slovenskej republike.

ISBN 978-80-8264-005-5 tlačенý – brožovaný (mäkká väzba)

ISBN 978-80-8264-004-8 e-dokument online-PDF

ISBN: 978-80-8264-005-5



9 788082 640055 >

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG